

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS PERANAN WANITA DALAM JABATAN PUBLIK (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir)**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Sosial Dalam Ilmu Administrasi Negara Pada Fakultas Ekonomi Dan  
Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**DISUSUN OLEH :**

**ASRIATI**  
**10775000099**

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2011**

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS PERANAN WANITA DALAM JABATAN PUBLIK (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir)**



**DISUSUN OLEH :**

**ASRIATI**  
**10775000099**

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2011**



## **ABSTRAK**

### **ANALISIS PERANAN WANITA DALAM JABATAN PUBLIK (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir)**

**OLEH : ASRIATI**

Sejak zaman reformasi wanita diberikan kesempatan untuk mengekspresikan dirinya, kaum wanita Indonesia serta merta mengambil peluang tersebut untuk berperan sesuai dengan keinginan dirinya. Kehadiran wanita sebagai objek yang dapat terlibat langsung. Secara konsepsi peranan wanita dalam jabatan publik bermakna sebagai suatu kegiatan wanita dalam menjalankan perannya sebagai pejabat publik. Salah satu sarana untuk mengetahui peranan wanita sebagai pejabat publik dapat dilihat dari jabatan struktural yang diemban pejabat wanita pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis peranan wanita dalam jabatan publik dan untuk mengetahui rendahnya peranan wanita dalam jabatan publik pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir. Teknik analisa data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode diskriptif kualitatif yaitu pengolahan data dengan menggambarkan secara utuh hasil penelitian dengan mengurutkan, menguraikan, mengklasifikasikan data hasil penelitian wawancara, supaya mempermudah penarikan kesimpulan penelitian. Berdasarkan hasil data penelitian, dapat disimpulkan bahwa peranan wanita dalam jabatan publik pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir tergolong masih rendah, dikarenakan wanita itu sendiri yang mencakup pendidikan, pengalaman terhadap peran, mentalitas, dan pemahaman wanita terhadap peran yang diemban.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix

### BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
1.5. Sistematika Penulisan .....	10

### BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1. Konsep Teori .....	12
2.1.1. Peranan .....	12
2.1.2. Wanita .....	14
2.1.3. Peran Wanita .....	16
2.1.4. Jabatan Publik .....	19
2.1.5. Peran Wanita Sebagai Pejabat Publik .....	22
2.1.6. Konsep Teori Gender .....	32
2.1.7. Iklim Untuk Menduduki jabatan Publik di Era Otonomi .....	34
2.2. Hipotesis .....	36
2.3. Defenisi Konsep .....	36
2.4. Defenisi Operasional .....	38

### BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	39
3.3. Populasi dan Sampel .....	40
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.5. Analisa data .....	41

## **BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

4.1. Sejarah Berdirinya Kabupaten Rokan Hilir .....	42
4.2. Keadaan Geografis .....	42
4.3. Latar Belakang Berdirinya Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir .....	44
4.4. kedudukan .....	44
4.5. Tugas Pokok dan fungsi .....	44
4.6. Kewenangan .....	45
4.7. Visi dan Misi .....	46
4.8. Tujuan dan Sasaran .....	48
4.9. Program Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir .....	49
4.10. Keadaan Pegawai .....	54
4.11. Struktur Organisasi .....	55

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1. Identitas Nara sumber .....	58
5.1.1. Umur/Usia .....	58
5.1.2. Tingkat Pendidikan .....	59
5.1.3. Jabatan .....	60
5.1.4. Masa Kerja .....	61
5.2. Analisis Peranan Wanita dalam Jabatan Publik .....	62
5.2.1. Nilai-nilai Sosial .....	62
5.2.2. Pendidikan .....	67
5.2.3. Komunikasi .....	71
5.2.4. Pengalaman Kerja .....	75
5.3. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Rendahnya Peranan Wanita dalam Jabatan Publik .....	80
5.3.1. Faktor Nilai Sosial .....	81
5.3.2. Faktor Pendidikan .....	81
5.3.3. Faktor Pengalaman Kerja .....	82
5.3.4. Faktor Mentalitas Wanita .....	83
5.3.5. Faktor Pemahaman Wanita terhadap Peran .....	83

## **BAB VI PENUTUP**

6.1. Kesimpulan .....	85
6.2. Saran .....	86

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Isu atau persoalan wanita selalu menarik untuk diamati, seiring dengan kemajuan zaman tuntutan terhadap wanita semakin komplit. Buktinya tidak sedikit kaum wanita saat ini menjalankan fungsinya tidak hanya sebagai ibu rumah tangga saja, tetapi sudah meluas kesemua bidang mulai dari politik, sosial, budaya, ekonomi, dan bidang-bidang yang lainnya. Sejak reformasi bergulir wanita Indonesia serta merta mengambil peluang tersebut untuk berperan sesuai dengan keinginan dirinya.

Selama ini wanita bukanlah sebagai subjek tetapi hanya dijadikan objek dalam pelaksanaan pembangunan yang telah dilakukan, dan sebagian kebijakan yang diputuskan juga tidak inspiratif dan tidak representatif terhadap wanita bahkan wanita tidak disuarakan, tidak bersuara, dan tidak didengarkan suaranya. Agar wanita dapat diterima dalam semua bidang tentunya perlu pengakuan dan dukungan dari masyarakat, dan lingkungan sosial juga perlu mendukung untuk memposisikan wanita setara dengan laki-laki. Ini merupakan suatu kondisi masyarakat yang erat kaitannya dengan perubahan budaya patriarki yang selama ini berkembang. Dan iklim ini tentunya harus diciptakan oleh pemerintah dengan merancang program sesuai dengan perspektif gender guna mempertegas kedudukan kaum dalam kehidupan masyarakat.



Namun terlepas dari kontroversi yang ada, dewasa ini di Indonesia dan juga negara-negara lain, upaya peningkatan peran dan kedudukan wanita terus berlanjut. Salah satu upaya nyata perhatian negara terhadap wanita adalah dimuatnya hal ini dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1999, Undang-undang nomor 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPERNAS) tahun 2000-2004, dan dipertegas dalam Instruksi Presiden nomor 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, ini sebagai salah satu strategi untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan Gender.

Dalam memasuki abad ke-20 terjadi perubahan struktur peranan wanita Indonesia, ide atau pemikiran dari Barat masuk bersamaan dengan diperkenalkannya dan disebar luaskan pendidikan cara Barat dalam kaitannya dengan politik etika yang dijalankan oleh kaum wanita pemerintah Hindia-Belanda. Walaupun jumlahnya masih terbatas, namun mulai ada wanita yang berkesempatan menikmati pendidikan Barat itu. Oleh karena itu, muncullah orang-orang yang sadar akan diri dan statusnya. Kesadaran mereka pun tumbuh bahwa mereka hidup dibawah kaum penjajahan dengan praktek-praktek kolonialnya, seperti R.A.Kartini, Ny.Ahmad Dahlan, Dewi Sartika, dan Hajjah Rasuna Said merupakan tokoh wanita dari kalangan elit modern Indonesia. Dari pendidikan dan pengetahuan yang mereka peroleh, mereka menyadari akan keadaan kaumnya. Maka dengan berbagai cara mereka berusaha untuk menyadarkan kaum wanita akan kedudukan dan perannya dalam masyarakat.

Memasuki abad ke-21 peranan wanita semakin baik, yang menarik bahwa peluang bagi wanita untuk menjabat sebagai pemimpin semakin meningkat.

Wanita Indonesia ternyata bisa memperoleh kedudukan, wewenang dan kekuasaan tertinggi sebagai kepala negara. Hal ini bertentangan dengan gambaran umum yang ada dalam masyarakat Indonesia, dimana kaum wanita mempunyai kedudukan yang rendah dan hidup terkekang. Gambaran semacam ini terungkap dalam surat-surat Kartini bahwa ada ungkapan-ungkapan umum yang menggambarkan citra wanita sebagai manusia nomor dua, yang hanya bisa berada dirumah saja.

Secara Konstitusional dalam Undang Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 1 dinyatakan bahwa “setiap warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan, dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.

Lebih operasional ditegaskan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1998 yaitu didalam butir tentang “Peranan Wanita Dalam Pembangunan Bangsa”, menggariskan bahwa :

“Wanita mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dengan pria dalam pembangunan disegala bidang. Pembinaan peranan wanita sebagai mitra sejajar pria ditujukan untuk meningkatkan peran aktif dalam kegiatan pembangunan....”

Dijelaskan bahwa wanita, baik sebagai warga negara maupun sebagai sumber daya insani pembangunan mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan pria dalam pembangunan disegala bidang. Wanita diakui sebagai mitra sejajar pria. Jadi, tidak ada masalah bagi wanita untuk mengembangkan potensinya. Meskipun saat ini masih banyak terjadi perlakuan diskriminasi terhadap wanita, namun jumlah wanita yang menduduki posisi strategis sebagai perumus dan pelaksana kebijakan negara semakin bertambah. Persoalannya,

perkembangan posisi dan peran wanita sangat lamban dan posisi mereka dilembaga pemerintahan terlihat kurang proporsional. Dari hasil laporan analisis kajian keterwakilan perempuan dalam proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan menyatakan bahwa keterwakilan perempuan di Lembaga Legislatif, Eksekutif, dan Yudikatif masih jauh tertinggal apabila dibandingkan dengan laki-laki.

Selama ini dimasyarakat tradisional kuatnya budaya patriarki menyebabkan tugas dan peran wanita diidentifikasi sebagai pelaku peranan domestik saja. Hal ini disebabkan karena wanita dianggap memiliki keterbatasan jika melakukan peranan publik, serta keterbatasan dalam hubungan sosial budaya. Peran wanita menurut pandangan ini, terbatas disektor domestik yang menyangkut reproduksi biologis saja. Seharusnya peran wanita disektor domestik maupun disektor publik dianggap sama, namun tampaknya hal ini belum terwujud walaupun telah mendapat pengakuan secara yuridis, dan hak wanita dalam kehidupan politik serta pemerintah sudah dijamin.

Wanita mempunyai hak untuk bekerja dalam berbagai bidang selagi pekerjaan yang dilakukannya dalam keadaan sopan, memelihara agamanya, tidak melanggar peraturan dan menghindari kesan-kesan negatif terhadap diri dan sekitarnya. Keterlibatan wanita dalam pekerjaan tidak membebaskan mereka dari tanggungjawabnya kepada keluarga. Ini menunjukkan wanita mempunyai 3 (tiga) peranan serentak yaitu sebagai ibu kepada anak, isteri kepada suami dan pekerja kepada Negara. Wanita hari ini telah meratai peranan mereka sebagai pendukung

dan penggerak kemajuan negara tanpa melupakan peranan tradisi mereka sebagai isteri dan ibu.

Banyak kendala yang diterima wanita jika ia memainkan peran gandanya. Namun berdasarkan Undang-undang nomor 12 tahun 2008 tentang Pemerintah Daerah khususnya dalam hubungannya dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 13 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan pemerintah nomor 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural beserta peraturan pelaksanaannya, merupakan salah satu dari Pengarusutamaan Gender sebagai strategi paling mutakhir penyetaraan gender, dengan maksud percepatan terciptanya suatu keadilan gender dimasyarakat dengan menggunakan sarana advokasi, studi dan perencanaan kebijakan, menempatkan Otonomi Daerah sebagai momen yang sangat memberi harapan secara khusus bagi wanita untuk menaikkan kedudukannya.

Otonomi Daerah memberikan peluang yang menjanjikan perbaikan kondisi masyarakat dalam secercah harapan bagi kita semua, khususnya yang berada didaerah. Dimana peran serta masyarakat baik pria maupun wanita menjadi salah satu tiang penyangga bagi terselenggaranya *good government* dan *good governance* dalam pelaksanaan demokrasi, pemerataan dan keadilan. Jadi dalam Undang-undang ini terkandung makna persamaan antara wanita dan pria baik dari segi hak maupun kewajiban sebagai warga Negara.

Dalam konteks tersebut, maka prioritas dan arah kebijakan pembangunan yang dilakukan akan diarahkan pada :

1. Meningkatkan keterlibatan perempuan dalam proses politik dan jabatan publik.

2. Meningkatkan taraf pendidikan dan layanan kesehatan serta bidang pembangunan lainnya, untuk mempertinggi kualitas hidup dan sumber daya kaum perempuan.
3. Meningkatkan rasa anti kekerasan terhadap perempuan dan anak.
4. Menyempurnakan perangkat hukum pidana yang lebih lengkap dalam melindungi setiap individu dari berbagai tindak kekerasan, eksploitasi dan diskriminasi termasuk kekerasan dalam rumah tangga.
5. Memperkuat kelembagaan, koordinasi dan jaringan pengarusutamaan gender dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari berbagai kebijakan, program dan kegiatan pembangunan disegala bidang, termasuk pemenuhan komitmen-komitmen internasional, penyediaan data dan statistik gender, serta peningkatan partisipasi masyarakat, (Eko Bambang S, 2005).

Pegawai merupakan kekayaan utama dari setiap organisasi, karena peranannya sangat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam pencapaian tujuannya, selain itu pegawai juga merupakan faktor utama dalam manajemen untuk melaksanakan aktivitas organisasi. Begitu juga yang terlihat di kabupaten Rokan Hilir memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural sebanyak 5.900 orang, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Rokan Hilir Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)
1	Pria	3.100 Orang
2	Wanita	2.800 Orang
	<b>Jumlah</b>	<b>5.900 Orang</b>

*Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir, tahun 2010*

Mendominasinya jumlah pria yang bekerja di jabatan publik kabupaten Rokan Hilir, sehingga penulis tertarik untuk meneliti hal tersebut. Pada penelitian ini penulis berkonsentrasi untuk membahas dan meneliti wanita yang menduduki Jabatan Struktural khususnya pada Kantor Dinas Pendidikan. Dan secara

keseluruhan jumlah pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir yaitu 120 orang. Yang diidentifikasi dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 63 orang, sedangkan jumlah Honorer sebanyak 57 orang, dengan perbandingan sebagai berikut :

**Tabel 1.2. Perbandingan Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Honorer di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir**

No	Status	Pria	Wanita	Jumlah (orang)
1	Pegawai Negeri Sipil	50	13	63
2	Pegawai Honorer	21	36	57
	<b>Jumlah</b>	<b>71</b>	<b>49</b>	<b>120</b>

*Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, tahun 2010*

Dengan hal ini, masih mendominasinya kaum pria di jabatan publik, terlihat pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir. Dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.3. Perbandingan Komposisi Wanita dan Pria yang Menduduki Jabatan di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir**

Jabatan	Wanita (orang)	Pria (orang)	Jumlah (orang)
Eselon II	-	1	1
Eselon III	-	4	4
Eselon IV	4	12	16
<b>Jumlah</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>21</b>

*Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, tahun 2010*

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang berada dalam jabatan struktural di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir pada saat ini masih didominasi oleh laki-laki, dimana jumlah mereka adalah 17 orang (81%) dari seluruh pegawai Eselon II, Eselon III, dan Eselon IV, dan jumlah perempuan hanya 4 orang (19%). Kenyataan tersebut terlihat kurang proporsionalnya kedudukan wanita di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir.

Namun hal yang sama juga terlihat pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hilir. Dengan perbandingannya sebagai berikut :

**Tabel 1.4. Perbandingan Komposisi Wanita dan Pria yang Menduduki Jabatan di kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hilir**

<b>Jabatan</b>	<b>Wanita (orang)</b>	<b>Pria (orang)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>
Eselon II	-	1	1
Eselon III	-	5	5
Eselon IV	3	4	7
<b>Jumlah</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>14</b>

*Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hilir, tahun 2010*

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang berada dalam jabatan struktural di kantor Dinas Sosial Kabupaten Rokan Hilir pada saat ini juga masih didominasi oleh laki-laki, dimana jumlahnya adalah 11 orang (79%) dari seluruh pegawai Eselon II, Eselon III, dan Eselon IV. Sementara jumlah perempuan hanya 3 orang (21%).

Hal yang sama juga terlihat pada kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil kabupaten Rokan Hilir, dengan perbandingan sebagai berikut :

**Tabel 1.5. Perbandingan Komposisi Wanita dan Pria yang Menduduki Jabatan di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir**

<b>Jabatan</b>	<b>Wanita (orang)</b>	<b>Pria (orang)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>
Eselon II	-	1	1
Eselon III	1	2	3
Eselon IV	1	4	5
<b>Jumlah</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>

*Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Rokan Hilir, tahun 2010*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang berada dalam jabatan struktural di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir pada saat ini juga masih didominasi oleh laki-laki, dimana jumlahnya adalah 7 orang (78%) dari seluruh pegawai Eselon II, Eselon III, dan Eselon IV. Sementara jumlah perempuan hanya 2 orang (22%). Jadi, bagaimana mungkin kepentingan wanita dapat terwakili dan diperjuangkan.

Berdasarkan gambaran yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Peranan Wanita dalam Jabatan Publik (Studi kasus pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir)”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dari gambaran yang dijelaskan diatas, dapat dikemukakan permasalahan yang penting untuk diteliti, yaitu : Bagaimanakah peranan wanita dalam jabatan publik pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir?



### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk menganalisis peranan wanita dalam jabatan publik pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir .
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya peranan wanita dalam jabatan publik pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir .

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini, yaitu :

1. Secara teoritis, penulis dapat berpartisipasi dalam perkembangan Ilmu Pengetahuan Sosial dimasa yang akan datang, terutama Ilmu Administrasi Negara.
2. Secara Akademik, sebagai bahan informasi dan memperkaya kepustakaan dan menjadi sumber bagi penelitian berikutnya.
3. Dapat menjadi masukan dan memberikan rekomendasi bagi instansi yang penulis jadikan objek penelitian.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan tentang : teori-teori yang ada kaitannya dengan penelitian ini, sehingga dapat mengemukakan suatu hipotesis dan variabel-variabel penelitian.

**BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini meliputi lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan analisa data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang : Sejarah Berdirinya Kabupaten Rokan Hilir, Latar Belakang Berdirinya Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi, Kewenangan, Visi dan Misi, Tujuan dan Sasaran, Program Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, Keadaan pegawai, dan struktur organisasi.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang : Penyajian data-data yang diperoleh dari lapangan, yang dianalisa sesuai dengan metode deskriptif kualitatif.

**BAB VI : PENUTUP**

Dalam bab ini diuraikan tentang : kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian, serta saran-saran yang dapat membangun untuk kemajuan yang selanjutnya.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Konsep Teori**

Konsep adalah definisi yang digunakan oleh para peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial-ekonomi. Sedangkan teori adalah seperangkat konsep, asumsi, dan generalisasi yang dapat digunakan untuk mengungkapkan dan menjelaskan perilaku dalam organisasi, (Sugiyono, 2007:55).

Sebagai landasan atau teori-teori untuk menerangkan peran wanita dalam jabatan publik, khususnya peran wanita sebagai pejabat publik pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir. Maka teori-teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **2.1.1. Peranan**

Menurut Soekanto (2005:243) peranan adalah aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan peranannya. Antara kedudukan dan peranan keduanya tidak dapat dipisahkan. Peranan adalah tingkah laku yang diharapkan dari orang yang memiliki kedudukan atau status. Tidak ada peranan tanpa adanya kedudukan, peranan juga mempunyai arti demikian. Setiap orang memiliki macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidup. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi

masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat dalam menjalankan suatu peranan.

Peranan merupakan hal yang sangat penting bagi seseorang, karena dengan peranan yang dimilikinya ia akan dapat mengatur perilaku dirinya dan orang lain. Seseorang dapat memainkan beberapa peranan sekaligus pada saat yang sama, seperti seorang wanita dapat mempunyai peranan sebagai isteri, ibu, karyawan kantor sekaligus.

Peranan mencakup tiga hal, yaitu :

- a. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.
- b. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan dikatakan sebagai perilaku yang penting bagi struktur sosial masyarakat, (Soekanto, 2005:244).

Sementara itu, Moeliono (1990:667) menguraikan definisi peranan sebagai berikut :

- a. Seperangkat tingkat yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dimasyarakat.
- b. Bagian dari tugas utama yang dilaksanakan.
- c. Proses cara, perbuatan memahami perilaku yang diharapkan dan dikaitkan dengan kedudukan seseorang.

Menurut Miftah Thoha (2005:10) peranan dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang timbul karena suatu jabatan tertentu.

Menurut Soleman B.Taneko (1994:37) peranan dapat dikatakan sebagai suatu bagian dari satu status yang terdiri dari sekumpulan norma-norma sosial. Norma-norma tersebut terintegrasi dan membentuk suatu peranan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peranan adalah aspek dinamis kedudukan (status) yang didalamnya melekat unsur hak dan kewajiban, tugas dan wewenang, serta fungsi seseorang atau kelompok didalam masyarakat sebagai suatu organisasi.

### **2.1.2. Wanita**

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (1998:107) wanita berarti “*Perempuan Dewasa*”. Dan berdasarkan “*Old Javanese English Dictionary*” kata wanita berarti yang diinginkan. Dengan maksud bahwa wanita adalah sesuatu yang diinginkan pria. Wanita baru bisa diperhitungkan jika dan bila ia bisa dimanfaatkan oleh pria. Dengan demikian, bahwa wanita hanya menjadi objek bagi laki-laki.

Berdasarkan etimologi rakyat jawa : *Jarwodoso* atau keterbatasan, kata wanita dipersepsi secara kultural sebagai “*wani ditato*”, terjemahan leksikalnya “berani diatur”, dan terjemahan kontekstualnya “bersedia diatur atau jangan melawan pria”. Dalam hal ini wanita dianggap mulia bila tunduk dan patuh pada pria. Maka dapat disimpulkan bahwa wanita berarti “manusia yang bersikap halus, mengabdikan setia pada tugas–tugas suami”. Suka atau tidak suka inilah tugas dan lelakon yang harus dijalankan wanita.

Bila wanita ditinjau dari karakteristiknya, banyak gagasan tradisional dan stereotip yang merendahkan martabat kaum wanita. Kaum stereotip cenderung mempertahankan gagasan bahwa wanita kurang memiliki kemampuan, bodoh dan acuh tak acuh terhadap lingkungan mereka. Dengan asumsi bahwa banyak wanita

yang bingung, bodoh, tidak pernah mengeluarkan pendapat, ketakutan, pasif, tidak dapat mengambil keputusan, tidak berpengetahuan, tidak bergairah, hanya tertarik pada mode dan kosmetika, lemah, cengeng, tidak menepati waktu, tidak berani, tidak mandiri, percaya pada tahayul dan tidak bermotivasi.

Dinyatakan juga bahwa hal ini melukiskan wanita sebagai orang-orang yang tidak berdaya. Oleh karena itu, para pembaharu kaum wanita yang radikal mulai memerangi kaum stereotip ini dengan menciptakan gambaran wanita baru, yaitu : bertubuh langsing, agresif, gampang marah, acak-acakan, penuh cita-cita, dan bertindak sebagai pelopor.

Disisi lain *Nature Theory* menyatakan bahwa secara alamiah wanita mempunyai kodrat yang lemah lembut, telaten, penuh kasih, sensitif, dan cenderung dekat secara psikologis dengan anak, (Arif Budiman, 1995:11). Sewajarnya jika wanita hidup dalam lingkungan rumah tangga. Tugas ini adalah tugas yang dibebankan alam kepada mereka yakni melahirkan dan membesarkan anak dalam lingkungan rumah tangganya. Sementara laki-laki mempunyai tugas lain yakni pergi keluar rumah untuk mencari nafkah bagi keluarganya.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan sifat, fungsi, ruang dan peran antara laki-laki dengan wanita dalam masyarakat. Yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.1 Perbandingan sifat, fungsi, ruang lingkup dan peran antara pria dan wanita**

	<b>Pria</b>	<b>Wanita</b>
<b>Sifat</b>	Maskulin	Feminim
<b>Fungsi</b>	Produksi	Reproduksi
<b>Ruang lingkup</b>	Publik	Domestik
<b>Tanggung Jawab</b>	Nafkah Utama	Nafkah Tambahan

*Sumber : Etty Yuniarti dalam Seminar Konsep dan Teori Gender, tahun 2005.*

Dari tabel diatas terdapat perbedaan yang tegas antara sifat, fungsi, ruang lingkup dan peran antara laki-laki dengan wanita. Dari sifatnya laki-laki bersifat maskulin sehingga berfungsi sebagai produksi yaitu penghasil dan pemenuhan kebutuhan keluarga, menyebabkan ruang lingkupnya berada dalam sektor publik dimana tanggung jawabnya sebagai nafkah utama. Sementara wanita lebih bersifat feminim, berfungsi sebagai reproduksi yang bertugas melanjutkan keturunan, dimana ruang lingkupnya berada pada sektor domestik sehingga jika mereka terjun kesektor publik, mereka akan dihargai sebagai pencari nafkah tambahan. Walaupun wanita bekerja disektor publik tetapi pekerjaan yang dilakukannya hanya sebagai pencari nafkah tambahan.

### **2.1.3. Peran Wanita**

Berdasarkan uraian sebelumnya mengenai “peran” dan “wanita” maka yang dimaksud dengan “peran wanita” dalam penelitian ini adalah “manusia yang bersikap halus melakukan serangkaian perilaku yang menduduki posisi tertentu baik dalam organisasi maupun dalam kelompok”.

Ada berbagai pendapat berkembang ditengah–tengah masyarakat mengenai peran wanita. Adapun persepsi masyarakat umum mengenai peran wanita dalam sektor domestik dan sektor publik adalah sebagai berikut :

#### **a. Peran Wanita Dalam Sektor Domestik**

Dalam sektor domestik, kehadiran wanita baik dari segi pembagian kerja maupun melaksanakan peran, baik dari segi ekonomi maupun dari segi sosiologi mengalami marjinalisasi, karena wilayah domestik adalah wilayah pribadi. Dalam wilayah ini wanita tidak mempunyai hak yang sama dengan laki–laki untuk mengenyam pendidikan dan mengembangkan karir atau mencari nafkah diluar rumah.

Kebanyakan wanita mengetahui bahwa masyarakat mengharapkan mereka menjadi istri dan ibu. Peran umum ini dipertahankan oleh banyak orang tua-tua dan berpegang teguh pada tradisi yang mereka pertahankan bahwa menjadi ibu yang baik membutuhkan seluruh tenaga seorang wanita. Seperti digambarkan dalam konsep peperangan yang menjadikan suatu kekuatan pria dengan sikap rela berkorban, dimana wanita berada pada barisan yang paling belakang bahkan sebagai lambang yang dipertaruhkan yang akhirnya maju berperang membela tanah air dan keluarga yang mencakup istri dan anak.

Dari konsep diatas dapat kita pahami bahwa wanita tidak hanya diperhitungkan dalam hal merancang, membuat dan bahkan merumuskan suatu keputusan dalam rumah tangga. Pria secara tidak langsung menempatkan wanita hanya pada posisi sebagai pelaksana kebijakan yang mengikuti aturan baku yang



ditetapkan oleh kaum pria. Didalam masyarakat heterogen prinsip peperangan inilah yang masih melekat dan dipegang teguh sampai saat ini.

#### **b. Peran Wanita Dalam Sektor Publik**

Dalam kenyataannya tidak mudah bagi wanita untuk memasuki sektor publik karena selama ini masyarakat menganggap bahwa wanita hanya cocok berkecimpung disektor domestik. Jika kaum wanita bekerja diluar rumah dan mereka berkeluarga, maka mereka diharapkan mempertahankan citra wanita sebagai ibu rumah tangga sepenuhnya. Karena ada perubahan yang terjadi dalam keluarga yang kemudian berakibat perubahan peran wanita dalam keluarga. Meski dalam hal ini wanita telah berperan dalam pencarian nafkah, ada kecenderungan fungsi laki-laki sebagai pemegang dan pengendali ekonomi keluarga tetap jelas kelihatan, sehingga ada anggapan untuk memisahkan peran ayah sebagai pencari nafkah dan anggota keluarganya sebagai konsumen belaka. Hal ini mengakibatkan adanya kenyataan yang kurang adil antara peranan ayah dan ibu, dimana ayah dianggap lebih penting dari pada ibu.

Keterlihatan wanita disektor publik membawa dampak terhadap peranan wanita dalam kehidupan berkeluarga. Disatu pihak, wanita bekerja dapat berperan membantu ekonomi keluarga, disisi lain perannya dalam urusan rumah tangga (domestik) menjadi berkurang karena lamanya waktu yang digunakan untuk beraktivitas diluar rumah (publik).

Oleh karena citra wanita Indonesia masa kini tentunya tidak sama lagi dengan citra wanita masa lalu, maka wanita masa kini tidak merupakan objek yang hanya diwajibkan untuk setia, tunduk, patuh pada suami serta semata-mata

mengurus dapur. Dewasa ini wanita memperoleh kesempatan untuk berperan lebih majemuk. Wanita merupakan anggota masyarakat yang semakin tampil keberadaannya dengan peran yang semakin kokoh. Menurut Daud Juesoef dalam Satu Abad Kartini, besar kecilnya kemampuan seseorang, menentukan secara langsung derajat kebebasannya.

#### **2.1.4. Jabatan Publik**

Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka suatu satuan organisasi yang disebut dengan jabatan, (Peraturan Pemerintahan RI No. 13 Tahun 2002).

Menurut Garry Dessler (1998:85) jabatan adalah prosedur untuk menentukan tugas-tugas dan hakikat pekerjaan serta jenis orang (berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman) yang perlu untuk dilaksanakannya. Sedangkan menurut Nurmansyah (2000:29) jabatan adalah tahap pertama dalam penyusunan organisasi, dengan adanya pembagian kerja dalam organisasi yang menciptakan banyak pekerjaan.

Jabatan dalam rangka satu satuan organisasi berfungsi menciptakan, menafsirkan dan memperkuat tata tertib yang mengikat anggota-anggota dalam sistem politik disebut dengan jabatan. Kumpulan jabatan dalam suatu sistem politik membentuk pemerintahan dari sistem itu, pemerintah berperan menetapkan aturan-aturan berperilaku bagi anggota masyarakat yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan masyarakat atau Negara.

Jabatan publik adalah jabatan yang diduduki seseorang sebagai pejabat pemerintah. Dalam penelitian ini menekankan pada jabatan struktural yang secara

khusus penempatan wanita kedalam Eselonisasi. Dan Eselonisasi terkait dengan besarnya tugas dan wewenang dari jabatan yang akan diduduki oleh pejabat yang bersangkutan, (Miftah Thoha, 2005:60).

Jabatan struktural menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 12 tahun 2002 adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Peraturan Pemerintahan Nomor 13 Tahun 2002 untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural, seorang Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Berstatus Pegawai Negeri Sipil
2. Serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan.
3. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang diperlukan.
4. Semua unsur penilaian prestasi kerja (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir.
5. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.
6. Sehat jasmani dan rohani

Jadi jabatan publik dalam penelitian ini merupakan kedudukan individu yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan haknya sebagai pegawai negeri sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok, fungsi dan keahlian serta keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Pembangunan mempunyai dampak berbeda bagi mereka yang diuntungkan, tidak hanya bagi mereka yang berada pada kelas pengambil keputusan, tetapi ternyata pembangunan juga berdampak bagi kaum laki-laki dibanding kaum wanita. Semenjak pemerintah dunia ketiga mendesakkan pentingnya peran wanita dalam pembangunan, reaksinya banyak perancang pembangunan memanfaatkan wanita demi mengefektifkan pembangunan. Gagasan ini telah melahirkan bentuk baru dalam teori dan kebijakan pembangunan yang dikenal *Women in Development* yaitu strategi meningkatkan peran wanita atau melibatkan kaum wanita dalam pembangunan.

Karena adanya keterbatasan dalam strategi sebelumnya maka muncul *Gender and Development* yang memfokuskan pada relasi gender dengan memperjuangkan posisi kaum wanita tidak hanya dalam kebutuhan statis saja tetapi juga dalam kebutuhan strategis. Strategis yang paling mutakhir adalah *Gender Mainstreaming* atau Pengarusutamaan Gender, sebagai strategi alternative dari strategi sebelumnya dengan maksud percepatan terciptanya suatu keadilan gender dimasyarakat dengan menggunakan sarana advokasi, studi dan perencanaan kebijakan. Strategi ini justru menargetkan pada organisasi dan institusi. Dengan strategi-strategi tersebut, saat ini wanita yang menduduki jabatan strategis dalam pembangunan yang berada dalam posisi jabatan publik sudah semakin meningkat.

### 2.1.5. Peran Wanita Sebagai Pejabat Publik

Untuk mengetahui peran wanita dalam jabatan publik dapat digunakan teori fungsionalisme yang merupakan arus utama (*mainstream*) dalam ilmu sosial. Teori fungsionalisme mempunyai asumsi bahwa dalam setiap masyarakat pasti ada fungsi–fungsi yang harus dijalankan demi kelangsungan hidup masyarakat itu. Setiap orang mempunyai peranan yang harus dilakukannya melalui interaksi dengan individu lain.

Menurut Mansur Fakhri (1999:109) peran serta wanita bukan hanya sekedar partisipasi, namun lebih jauh lagi wanita dituntut untuk mampu bergerak dalam tatanan konseptual.

Wanita sebagai pejabat publik harus bisa melihat bagaimana peran mereka didalam pemerintahan, menjalankan roda pemerintahan secara sungguh-sungguh tanpa ada tekanan dari pihak manapun sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik. Tugas dan wewenang wanita sebagai pejabat publik adalah menjalankan semua aktivitas yang berhubungan dengan publik dan menerima laporan dari masyarakat mengenai tata cara system pemerintahan. Wanita dituntut untuk bisa menjalankan semua urusan dan mengurus segala hal yang menyangkut masalah publik. Seorang pejabat publik dilingkungan pemerintah harus bisa menunjukkan bahwa ia bisa melaksanakan semua tugas yang diberikan kepadanya dan menjalankannya dengan baik sehingga orang menilai bahwa mereka ditunjuk untuk menduduki suatu jabatan sesuai dengan keahliannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedudukan wanita dalam peranannya sebagai pejabat publik, antara lain :

### **a. Nilai-nilai Sosial**

Nilai sosial adalah sebagai pengendali perilaku manusia. Nilai sosial ini merupakan ukuran–ukuran didalam menilai tindakan dalam hubungannya dengan orang lain. Dengan nilai-nilai sosial orang yang satu dapat memperhitungkan apa yang dilakukan oleh orang lain, (Soedjito, 1986:84). Menurut Soekanto (2005:86) nilai sosial adalah sebagai konsepsi abstrak didalam diri manusia mengenai apa yang dianggap baik dan apa yang dianggap buruk.


Dari dua definisi diatas nilai sosial adalah nilai yang dianut oleh suatu masyarakat, mengenai apa yang dianggap baik dan apa yang dianggap buruk oleh masyarakat yang menjadi patokan atau ukuran dari masyarakat yang bersangkutan, yang bertujuan untuk mengadakan tata atau ketertiban. Nilai-nilai yang ada dalam suatu masyarakat bersifat dinamis. Ia akan selalu mengalami perubahan, bersamaan dengan meningkatnya pengalaman, baik yang diperoleh dari luar masyarakatnya atau perkembangan zamannya.

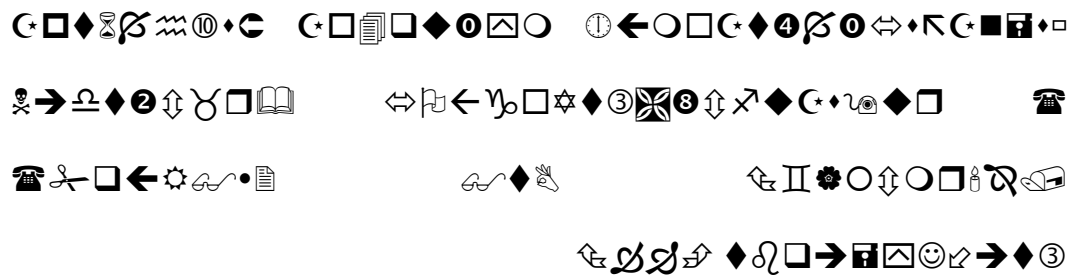
Terjadinya perubahan, baik disengaja atau tidak, akan berpengaruh terhadap peran-peran yang harus dijalankan dalam institusi yang bersangkutan. Keluarga merupakan institusi terkecil dari masyarakat yang mengalami hal tersebut. Beberapa peran tersebut ada yang kita warisi, ada yang kita ciptakan dan ada pula yang muncul bersamaan dengan aktifitas kita.

Peran-peran tersebut ditentukan oleh keluarga dan lingkungan budaya kita. Banyak peran yang kita warisi tanpa kita sadari. Pertentangan timbul jika ketentuan peran dan perasaan kita sendiri tidak sama, sehingga mulai timbul konflik dalam menjalankan peran tersebut. Hal ini disebabkan tidak semua

𐀀 𐀁 𐀂 𐀃 𐀄 𐀅 𐀆 𐀇 𐀈 𐀉 𐀊 𐀋 𐀌 𐀍 𐀎 𐀏 𐀐 𐀑 𐀒 𐀓 𐀔 𐀕 𐀖 𐀗 𐀘 𐀙 𐀚 𐀛 𐀜 𐀝 𐀞 𐀟 𐀠 𐀡 𐀢 𐀣 𐀤 𐀥 𐀦 𐀧 𐀨 𐀩 𐀪 𐀫 𐀬 𐀭 𐀮 𐀯 𐀰 𐀱 𐀲 𐀳 𐀴 𐀵 𐀶 𐀷 𐀸 𐀹 𐀺 𐀻 𐀼 𐀽 𐀾 𐀿 𐁀 𐁁 𐁂 𐁃 𐁄 𐁅 𐁆 𐁇 𐁈 𐁉 𐁊 𐁋 𐁌 𐁍 𐁎 𐁏 𐁐 𐁑 𐁒 𐁓 𐁔 𐁕 𐁖 𐁗 𐁘 𐁙 𐁚 𐁛 𐁜 𐁝 𐁞 𐁟 𐁠 𐁡 𐁢 𐁣 𐁤 𐁥 𐁦 𐁧 𐁨 𐁩 𐁪 𐁫 𐁬 𐁭 𐁮 𐁯 𐁰 𐁱 𐁲 𐁳 𐁴 𐁵 𐁶 𐁷 𐁸 𐁹 𐁺 𐁻 𐁼 𐁽 𐁾 𐁿 𐂀 𐂁 𐂂 𐂃 𐂄 𐂅 𐂆 𐂇 𐂈 𐂉 𐂊 𐂋 𐂌 𐂍 𐂎 𐂏 𐂐 𐂑 𐂒 𐂓 𐂔 𐂕 𐂖 𐂗 𐂘 𐂙 𐂚 𐂛 𐂜 𐂝 𐂞 𐂟 𐂠 𐂡 𐂢 𐂣 𐂤 𐂥 𐂦 𐂧 𐂨 𐂩 𐂪 𐂫 𐂬 𐂭 𐂮 𐂯 𐂰 𐂱 𐂲 𐂳 𐂴 𐂵 𐂶 𐂷 𐂸 𐂹 𐂺 𐂻 𐂼 𐂽 𐂾 𐂿 𐃀 𐃁 𐃂 𐃃 𐃄 𐃅 𐃆 𐃇 𐃈 𐃉 𐃊 𐃋 𐃌 𐃍 𐃎 𐃏 𐃐 𐃑 𐃒 𐃓 𐃔 𐃕 𐃖 𐃗 𐃘 𐃙 𐃚 𐃛 𐃜 𐃝 𐃞 𐃟 𐃠 𐃡 𐃢 𐃣 𐃤 𐃥 𐃦 𐃧 𐃨 𐃩 𐃪 𐃫 𐃬 𐃭 𐃮 𐃯 𐃰 𐃱 𐃲 𐃳 𐃴 𐃵 𐃶 𐃷 𐃸 𐃹 𐃺 𐃻 𐃼 𐃽 𐃾 𐃿 𐄀 𐄁 𐄂 𐄃 𐄄 𐄅 𐄆 𐄇 𐄈 𐄉 𐄊 𐄋 𐄌 𐄍 𐄎 𐄏 𐄐 𐄑 𐄒 𐄓 𐄔 𐄕 𐄖 𐄗 𐄘 𐄙 𐄚 𐄛 𐄜 𐄝 𐄞 𐄟 𐄠 𐄡 𐄢 𐄣 𐄤 𐄥 𐄦 𐄧 𐄨 𐄩 𐄪 𐄫 𐄬 𐄭 𐄮 𐄯 𐄰 𐄱 𐄲 𐄳 𐄴 𐄵 𐄶 𐄷 𐄸 𐄹 𐄺 𐄻 𐄼 𐄽 𐄾 𐄿 𐅀 𐅁 𐅂 𐅃 𐅄 𐅅 𐅆 𐅇 𐅈 𐅉 𐅊 𐅋 𐅌 𐅍 𐅎 𐅏 𐅐 𐅑 𐅒 𐅓 𐅔 𐅕 𐅖 𐅗 𐅘 𐅙 𐅚 𐅛 𐅜 𐅝 𐅞 𐅟 𐅠 𐅡 𐅢 𐅣 𐅤 𐅥 𐅦 𐅧 𐅨 𐅩 𐅪 𐅫 𐅬 𐅭 𐅮 𐅯 𐅰 𐅱 𐅲 𐅳 𐅴 𐅵 𐅶 𐅷 𐅸 𐅹 𐅺 𐅻 𐅼 𐅽 𐅾 𐅿 𐆀 𐆁 𐆂 𐆃 𐆄 𐆅 𐆆 𐆇 𐆈 𐆉 𐆊 𐆋 𐆌 𐆍 𐆎 𐆏 𐆐 𐆑 𐆒 𐆓 𐆔 𐆕 𐆖 𐆗 𐆘 𐆙 𐆚 𐆛 𐆜 𐆝 𐆞 𐆟 𐆠 𐆡 𐆢 𐆣 𐆤 𐆥 𐆦 𐆧 𐆨 𐆩 𐆪 𐆫 𐆬 𐆭 𐆮 𐆯 𐆰 𐆱 𐆲 𐆳 𐆴 𐆵 𐆶 𐆷 𐆸 𐆹 𐆺 𐆻 𐆼 𐆽 𐆾 𐆿 𐇀 𐇁 𐇂 𐇃 𐇄 𐇅 𐇆 𐇇 𐇈 𐇉 𐇊 𐇋 𐇌 𐇍 𐇎 𐇏 𐇐 𐇑 𐇒 𐇓 𐇔 𐇕 𐇖 𐇗 𐇘 𐇙 𐇚 𐇛 𐇜 𐇝 𐇞 𐇟 𐇠 𐇡 𐇢 𐇣 𐇤 𐇥 𐇦 𐇧 𐇨 𐇩 𐇪 𐇫 𐇬 𐇭 𐇮 𐇯 𐇰 𐇱 𐇲 𐇳 𐇴 𐇵 𐇶 𐇷 𐇸 𐇹 𐇺 𐇻 𐇼 𐇽 𐇾 𐇿 𐈀 𐈁 𐈂 𐈃 𐈄 𐈅 𐈆 𐈇 𐈈 𐈉 𐈊 𐈋 𐈌 𐈍 𐈎 𐈏 𐈐 𐈑 𐈒 𐈓 𐈔 𐈕 𐈖 𐈗 𐈘 𐈙 𐈚 𐈛 𐈜 𐈝 𐈞 𐈟 𐈠 𐈡 𐈢 𐈣 𐈤 𐈥 𐈦 𐈧 𐈨 𐈩 𐈪 𐈫 𐈬 𐈭 𐈮 𐈯 𐈰 𐈱 𐈲 𐈳 𐈴 𐈵 𐈶 𐈷 𐈸 𐈹 𐈺 𐈻 𐈼 𐈽 𐈾 𐈿 𐉀 𐉁 𐉂 𐉃 𐉄 𐉅 𐉆 𐉇 𐉈 𐉉 𐉊 𐉋 𐉌 𐉍 𐉎 𐉏 𐉐 𐉑 𐉒 𐉓 𐉔 𐉕 𐉖 𐉗 𐉘 𐉙 𐉚 𐉛 𐉜 𐉝 𐉞 𐉟 𐉠 𐉡 𐉢 𐉣 𐉤 𐉥 𐉦 𐉧 𐉨 𐉩 𐉪 𐉫 𐉬 𐉭 𐉮 𐉯 𐉰 𐉱 𐉲 𐉳 𐉴 𐉵 𐉶 𐉷 𐉸 𐉹 𐉺 𐉻 𐉼 𐉽 𐉾 𐉿 𐊀 𐊁 𐊂 𐊃 𐊄 𐊅 𐊆 𐊇 𐊈 𐊉 𐊊 𐊋 𐊌 𐊍 𐊎 𐊏 𐊐 𐊑 𐊒 𐊓 𐊔 𐊕 𐊖 𐊗 𐊘 𐊙 𐊚 𐊛 𐊜 𐊝 𐊞 𐊟 𐊠 𐊡 𐊢 𐊣 𐊤 𐊥 𐊦 𐊧 𐊨 𐊩 𐊪 𐊫 𐊬 𐊭 𐊮 𐊯 𐊰 𐊱 𐊲 𐊳 𐊴 𐊵 𐊶 𐊷 𐊸 𐊹 𐊺 𐊻 𐊼 𐊽 𐊾 𐊿 𐋀 𐋁 𐋂 𐋃 𐋄 𐋅 𐋆 𐋇 𐋈 𐋉 𐋊 𐋋 𐋌 𐋍 𐋎 𐋏 𐋐 𐋑 𐋒 𐋓 𐋔 𐋕 𐋖 𐋗 𐋘 𐋙 𐋚 𐋛 𐋜 𐋝 𐋞 𐋟 𐋠 𐋡 𐋢 𐋣 𐋤 𐋥 𐋦 𐋧 𐋨 𐋩 𐋪 𐋫 𐋬 𐋭 𐋮 𐋯 𐋰 𐋱 𐋲 𐋳 𐋴 𐋵 𐋶 𐋷 𐋸 𐋹 𐋺 𐋻 𐋼 𐋽 𐋾 𐋿 𐌀 𐌁 𐌂 𐌃 𐌄 𐌅 𐌆 𐌇 𐌈 𐌉 𐌊 𐌋 𐌌 𐌍 𐌎 𐌏 𐌐 𐌑 𐌒 𐌓 𐌔 𐌕 𐌖 𐌗 𐌘 𐌙 𐌚 𐌛 𐌜 𐌝 𐌞 𐌟 𐌠 𐌡 𐌢 𐌣 𐌤 𐌥 𐌦 𐌧 𐌨 𐌩 𐌪 𐌫 𐌬 𐌭 𐌮 𐌯 𐌰 𐌱

Didalam Al-quran tidak menganut paham *the second sex* yang memberikan keutamaan kepada jenis kelamin tertentu, atau *the first ethnic* yang mengistimewakan suku tertentu. Setiap orang tanpa dibedakan jenis kelamin dan suku bangsanya, memiliki potensi yang sama untuk menjadi ‘abid dan khalifah.





Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

[839] Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

Beribu tahun sebelum islam, wanita dipandang tidak memiliki kemanusiaan yang utuh, maka wanita tidak berhak bersuara, berkarya dan berharta. Maka islam secara bertahap mengembalikan lagi hak-hak perempuan sebagai manusia merdeka. Berhak menyuarakan keyakinan, berhak mengaktualisasikan karya, dan berhak memiliki harta yang memungkinkan mereka diakui sebagai warga masyarakat.

Kedudukan dan peranan seseorang atau kelompok memiliki arti penting dalam suatu sistem sosial. Kadangkala seseorang dalam masyarakat memiliki dua atau lebih status sosial yang disandangnya secara bersamaan. Apabila status-status yang dimilikinya tersebut berlawanan akan terjadi benturan atau pertentangan. Hal itulah yang menyebabkan timbulnya konflik status. Konflik status dapat digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu :

- a. Konflik status yang bersifat individual yaitu konflik yang dirasakan seseorang dalam dirinya sendiri.



- b. Konflik status antara individu satu dengan individu yang lain, karena status yang dimilikinya.
- c. Konflik status antar kelompok karena kedudukan atau status yang terjadi antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lain. Memilih pekerjaan sebagai wanita karir atau ibu rumah tangga merupakan persoalan (konflik status) yang harus dihadapi seorang wanita apabila ia masuk kedalam sektor politik.

Menurut Situmorang (1980:94) bahwa ada beberapa hal yang mendasari mengapa kaum wanita sudah banyak yang memasuki dunia kerja, yaitu :

- 1. Mereka mencari pekerjaan untuk menyalurkan hobbi dan mengembangkan karya dan bakatnya.
- 2. Mereka mencari pekerjaan karena mempunyai kemampuan untuk dapat berprestasi dalam pembangunan dengan ilmu yang mereka miliki.
- 3. Mereka merasa kesepian apabila berada dilingkungan rumah tangga saja.

#### **b. Pendidikan**

Pendidikan adalah upaya mengembangkan potensi-potensi manusiawi baik potensi fisik, potensi cipta, rasa, maupun karsanya, agar potensi itu menjadi nyata dan dapat berfungsi dalam perjalanan hidupnya. Dasar pendidikan adalah cita-cita kemanusiaan universal. Pendidikan bertujuan menyiapkan pribadi dalam keseimbangan, kesatuan, organis, harmonis, dinamis, guna mencapai tujuan hidup kemanusiaan.

Menurut undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, fungsi pendidikan adalah untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia.

Peningkatan peranan wanita dalam dunia kerja ternyata ditunjang dengan peningkatan tingkat pendidikan wanita. Mereka yang berpendidikan cukup tinggi memiliki pengetahuan dan informasi lebih baik dan lebih memahami makna kehidupan politik sehingga lebih cenderung terlibat dalam kegiatan publik dibandingkan mereka yang berpendidikan rendah. Pekerjaan yang lebih baik yang dimiliki oleh seseorang mencerminkan kemampuan orang tersebut, terutama dalam tingkat intelektual dan kemampuan pribadi lainnya. Dengan demikian pendidikan adalah hal pokok bagi kemampuan seseorang dalam menjawab kesempatan pembangunan.

Menurut Endah Nurdiana (2002:65) Rencana Aksi Nasional Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan (RAN PKTP) membuat suatu kebijakan dibidang pendidikan yaitu mendukung terciptanya sistem pendidikan yang membentuk rasa saling menghargai dan menghormati serta mendorong kerjasama antara perempuan dan laki-laki serta menghapus budaya kekerasan melalui kebijakan demokratisasi dibidang pendidikan.

Pendidikan merupakan landasan dasar untuk berperan serta dalam kegiatan ekonomi pembangunan. Mereka yang kekurangan pendidikan, mungkin tidak akan memperoleh peluang-peluang baru. Maka apabila ketidaksetaraan gender dalam pendidikan masih berlangsung, maka wanita beresiko tertinggal dari laki-laki dalam kemampuan mereka berpartisipasi dalam pembangunan, (Siagian, 2005:100-101).

Perbedaan pandangan yang terjadi baik pada masyarakat luas maupun pada wanita berpendidikan itu sendiri tidak lepas dari latar belakang budaya yang

ada. Agama juga memberikan proporsi yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam pendidikan. Hal ini seperti apa yang dianjurkan oleh Rasulullah Saw agar kita menuntut ilmu walaupun sampai kenegeri Cina.

Dalam hadist ini jelaslah bahwa ilmu pengetahuan yang didapatkan baik melalui pendidikan formal atau nonformal akan membawa perubahan bagi manusia karena dengan ilmu pengetahuan tersebutlah manusia dapat meraih apa yang mereka cita-citakan. Dan agama tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam mencari ilmu pengetahuan dan merealisasikannya untuk kehidupan mereka sehari-hari. Dari hadist tersebut jelaslah bahwa laki-laki dan perempuan sama-sama mempunyai hak untuk mendapatkan ilmu pengetahuan tersebut, (Tasriani, 2009).

### **c. Komunikasi**

Komunikasi sangatlah penting bagi organisasi. Didalam sebuah organisasi, komunikasi harus terjalin dengan baik agar terjadinya kerjasama yang efektif antara atasan dan bawahan.

Beberapa definisi komunikasi yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu :

Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain, (Veithzal Rivai, 2003:375).

Tidak ada satu proses pun yang melebihi pentingnya komunikasi didalam suatu sistem sosial. Tanpa komunikasi, para pelaku tidak akan dapat menyampaikan informasi, mengutarakan sikap, perasaan atau kebutuhan mereka.

Dan dalam komunikasi unsur bahasa merupakan simbol yang penting, tanpa bahasa, komunikasi tidak akan ada, (Soleman B. Taneko, 1994:43).

Komunikasi adalah arus informasi dan emosi-emosi yang terdapat dalam masyarakat yang belangsung secara vertikal maupun secara horizontal, (Kartono, 2006:134). Setiap organisasi yang tuntas, komunikasi akan mendukung suatu tempat utama, karena susunan, keleluasaan dan cakupan organisasi secara keseluruhan ditentukan oleh teknik komunikasi. Komunikasi bertujuan untuk mengembangkan suatu iklim yang mengurangi tekanan dan konflik didalam masyarakat, maka komunikasi tidak hanya datang dari atas saja, melainkan timbal balik, (Chester Barnard dalam Miftah Thoha, 2001:67).

Komunikasi instansi sebagai komunikasi yang terjadi dalam konteks organisasi. Karena manusialah yang berkomunikasi dalam organisasi tersebut atau antara manusia anggota organisasi yang satu dengan yang lainnya, dan bukan organisasinya sendiri. Ciri-ciri utama dari komunikasi organisasi ini adalah faktor-faktor struktural yang ada dalam organisasi yang mengharuskan para anggotanya bertindak sesuai dengan peranan yang diharapkan.

Dalam organisasi, komunikasi memiliki empat fungsi, yaitu :

- a. Menyediakan informasi yang sesuai dengan kebutuhan anggota untuk membuat keputusan
- b. Sebagai alat untuk memotivasi anggota.
- c. Sebagai alat untuk mengendalikan perilaku
- d. Sebagai media untuk mengungkapkan emosi, antara lain rasa kecewa, senang, puas, dan lain-lain.

Dari penjelasan diatas, komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang mempengaruhi posisi pegawai dalam jabatan publik termasuk wanita. Jika seseorang dapat mencapai kekuasaan atas kemampuannya sendiri, hal ini disebabkan karena ia mampu membangun basis kekuasaan keorganisasian karena ditunjang oleh arus komunikasi yang efektif.

#### **d. Pengalaman Kerja**

Ada dua sudut pandang berbeda yang menyebabkan para wanita memilih untuk tetap bekerja meskipun sudah menikah. **Pertama**, untuk meningkatkan standar ekonomi keluarga dalam arti karena adanya kebutuhan ekonomi. **Kedua**, untuk meningkatkan kualitas hidup, ketertarikan dalam melakukan sesuatu atau mengaktualisasikan kemampuan yang ada.

Ada juga wanita yang sebenarnya tidak terlalu berambisi terhadap profesi tetapi tetap melanjutkan bekerja meskipun sudah menikah. Hal ini terjadi karena wanita ini telah terbiasa bekerja dan tidak terbiasa untuk diam dirumah sebagai ibu rumah tangga saja. Terlepas apakah itu laki-laki atau wanita, pengalaman-pengalaman individu pada awal bekerja dimana ia mampu mengalahkan rekan kerjanya dalam memperoleh pengetahuan, keahlian dan informasi akan memberikan dampak positif bagi kecerahan prospek karirnya. Kesuksesan dapat diperoleh melalui keinginan berkompetisi dalam pencapaian tujuan. Usaha mempertahankan dan meningkatkan karir dilakukan dengan menunjukkan prestasi kerja dengan sebaik-baiknya. Prestasi kerja meningkat sejalan dengan bertambahnya pengetahuan dan pengalaman dalam penyelesaian tugas.

Antara pengalaman kerja dan intelegensi haruslah seimbang. Pengalaman kerja saja tidak dapat digunakan untuk menentukan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Pada tahap permulaan memang mereka yang mempunyai pengalaman tidak membutuhkan bimbingan dan pengawasan, namun pada masa berikutnya, pegawai diberikan pendidikan secara sistematis maka mereka yang mempunyai intelegensi yang baik akan menunjukkan prestasi yang lebih baik dari mereka yang berpengalaman, tetapi tidak mempunyai intelegensi, (Soekidjo, 1998:27).

Pengalaman kerja dan pengetahuan menentukan kesuksesan seseorang dalam karir, yang dipengaruhi oleh bentuk dan jenis pekerjaan yang spesifik, sehingga mendorong seseorang mencapai penyelesaian yang sempurna dan lebih baik dibandingkan orang lain. Perbedaan antara pria dan wanita merupakan hal mendasar yang membedakan keinginan untuk berkompetisi. Karakteristik pribadi yang dimiliki wanita lebih mengarahkan mereka untuk menghindari konflik dan persaingan yang kurang baik.

Hasil dari penelitian Dan Bachor dan Durri Andriani menyebutkan ada beberapa kendala yang akan dihadapi oleh karyawan dalam meniti karier administrasi. Kendala ini berlaku baik untuk pria maupun wanita, walaupun ada perbedaan penekanan dalam beberapa aspeknya. Kendala tersebut dapat dibedakan kedalam tiga kelompok, yaitu :

- a. **Kendala internal**, kendala internal yang utama adalah konflik peran. Kopelman, Greenhaos, dan Connolly (1983) memberikan kerangka teoritik tentang hubungan antara konflik peran ditempat kerja, dikeluarga, dan diantara tempat kerja dan keluarga. Kemudian mengidentifikasikan tiga cara dimana perbedaan peran dalam satu individu. Wanita sebagai orang tua dan sebagai karyawan misalnya bisa menimbulkan konflik. Antara lain : (a)

waktu yang dihabiskan dalam satu peran tidak menyisakan waktu untuk peran yang lain. (b) tekanan pada peran yang satu mengakibatkan pengaruh negative pada peran yang lain. (c) tingkah laku yang ideal untuk satu peran belum tentu ideal untuk peran yang lain. Baik pria naupun wanita mengalami konflik ini, namun ada perbedaan pangalaman antara pria dan wanita, dimana wanita lebihmerasakan akibat buruk dari konflik peran ini daripada pria.

- b. **Kendala ekonomi**, kendala eksternal terkait dengan situasi dalam lingkungan kerja. System yang birokratis menyebabkan mampatnya arus informasi, memperlambat kerja dan membuat orang tidak berinisiatif. Disamping itu, sentralisasi dan politik dalam organisasi juga bisa merupakan sumber hambatan. Hal lain yang menjadi hambatan adalah “*carier Plateauing*” yaitu kemandengan karir. Kemandengan karir ini terkait dengan prosedur promosi. Adanya ketidak jelasan prosedur merupakan salah satu kendala dalam meniti karir administrasi. Disamping itu, pada posisi jabatan struktural ada proses “*Zero Sum*” yaitu jika posisi jabatan struktural sudah diisi seseorang, berarti tertutup kemungkinan untuk orang lain menduduki jabatan tersebut.
- c. **Interaksi kendala internal dengan kendala eksternal**, yaitu ketidakjelasan peran yang didefenisikan hingga sampai sejauh mana seorang pejabat yakin bahwa dia bisa mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya. Ketidak jelasan peranan ini menjadi kendala karena menimbulkan ancaman terhadap peran. Selain kendala tersebut, ada juga kendala yang sumbernya berada dalam diri si wanita, misalnya masalah ketidakcocokan peran. Meskipun menemukan kecenderungan perubahan persepsi diri wanita ini, tetapi secara umum wanita masih memandang bahwa yang tepat untuk menduduki jabatan manajer adalah laki-laki.

#### 2.1.6. Konsep Teori Gender

Istilah “gender” dikemukakan oleh para ilmuwan sosial dengan maksud untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang mempunyai sifat bawaan atau ciptaan Tuhan dan bentukan budaya (konstruksi sosial). Seringkali orang mencampur adukkan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati (tidak berubah) dengan yang bersifat non-kodrati (gender) yang bisa berubah dan diubah. Perbedaan peran gender ini juga menjadikan orang berpikir kembali tentang

pembagian peran yang dianggap telah melekat, baik pada perempuan maupun laki-laki.

Seks yaitu Perbedaan bentuk dan fungsi organ biologis laki-laki dan perempuan baik dari ciri-ciri primer maupun sekunder. Perempuan yaitu makhluk ciptaan Tuhan, hasil perbuatan dua insan yang berbeda jenis kelamin dan diciptakan sebagai pasangan hidup laki-laki. Sedangkan Gender adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggungjawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan jaman. Karena itu, gender berbicara dalam lingkup tataran kehidupan sosial budaya masyarakat. Sosial budaya adalah segala bentuk sikap, perilaku dan reaksi seseorang atau sekelompok orang terhadap lingkungannya.

Perilaku Manusia dipengaruhi 3 faktor, yaitu :

1. Konstruksi Biologis :
  - a. Berbeda fisik laki dan Perempuan
  - b. Tidak dapat Dipertukarkan karena produk Biologi alamiah (Kodrat).
2. Konstruksi Sosial
  - a. Berbeda peran dan Tanggung jawab laki-laki dan perempuan
  - b. Dapat dipertukarkan karena Produk budaya rasa, cipta dan karsa manusia
3. Konstruksi Agama
  - a. Berbeda posisi laki-laki dan Perempuan
  - b. Tidak dapat dipertukarkan karena ajaran syariat agama.

Konsep Teori Gender, yaitu:



1. Aliran Nature (kodrati-alami), yaitu :

- a. Terima pembagian peran karena beda Biologis
- b. Masyarakat hidup berstruktur sehingga ada pembagian tugas
- c. Tiap posisi punya fungsi secara struktural Fungsional.
- d. Aliran ini digagas oleh Sosiologi : durkheim., Spencer, Talcott Parsons.

2. Aliran Nurture (Konstruksi sosial), yaitu :

- a. Bagi peran hasil konstruksi sosial
- b. Emansipasi dengan Perfect equality
- c. Pertentang kelas Sosial conflict (dikotomi)
- d. Keluarga dan agama, lembaga pemantap Diskriminasi
- e. Aliran ini digagas Tokoh Marxisme : Angel, Machiavelli, Lockwood, Rendal, Collins.

3. Aliran Equil (Keseimbangan), yaitu :

- a. Berbeda krn biologis, Naluri, dan sosial Budaya
- b. Tiap jenis kelebihan Kekurangan
- c. Perlu kerjasama, saling melengkapi, dalam kemitraan yang Harmonis
- d. Aliran digagas Towney V. Shive (Islam), (Zulfina Adriani, 2009).

### **2.1.7. Iklim untuk Menduduki Jabatan Publik di Era Otonomi**

Standar kompetensi merupakan ukuran atas kemampuan untuk memahami dan berkomunikasi dengan berbagai kultur dan erat kaitannya dengan profesionalisme. Ini berarti, standar kompetensi merujuk pada sesuatu keadaan

dimana seseorang dapat dipercaya berdasarkan kemampuannya. Bagi organisasi standar kompetensi merupakan suatu konsep keandalan dan suatu organisasi yang diperoleh melalui dunia profesi yang dimilikinya. Dengan demikian standar kompetensi menunjukkan kadar penguasaan suatu profesi atau bidang tanggungjawabnya.

Standar kompetensi mencakup 3 hal, yaitu : (1) Ketrampilan, yaitu kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus menerus dengan kegiatan yang paling sedikit; (2) Pengetahuan, yaitu fakta dan angka dibalik aspek teknis; (3) Sikap, yaitu kesan yang ditunjukkan kepada pelanggan dan orang lain bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerja.

Secara spesifik kualifikasi PNS dalam menduduki jabatan publik dapat ditinjau dari tiga unsur, yaitu : **Pertama**, Keahlian, bahwa setiap PNS harus : a) Memiliki pengalaman yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, b) Memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, c) Memiliki wawasan yang luas, d) Beretika. **Kedua**, Kemampuan teknis, yaitu PNS harus memahami tugas-tugas di bidangnya. **Ketiga**, Sifat-sifat personil yang baik, antara lain harus memiliki disiplin tinggi, jujur. Menaruh minat, terbuka, obyektif, pandai berkomunikasi, selalu siap dan terlatih.

*Soft/generic competencies* meliputi delapan kelompok kompetensi, yaitu:

1. Kemampuan dalam mengimplementasikan motivasi untuk berprestasi, perhatian terhadap kejelasan tugas, ketelitian kualitas kerja, proaktif dan kemampuan mencari Spirit Publik dan menggunakan informasi.
2. Kemampuan melayani yakni empati, berorientasi pada pelanggan.
3. Kemampuan memimpin yakni kemampuan mempengaruhi kesadaran berorganisasi, kemampuan membangun hubungan.

4. Kemampuan mengelola yakni kemampuan mengembangkan orang lain
5. Kemampuan mengarahkan yakni kemampuan kerjasama kelompok
6. Kemampuan memimpin kelompok
7. Kemampuan berpikir yakni berpikir analitis, berpikir konseptual, keahlian teknis/profesional dan manjerial.
8. Kemampuan bersikap dewasa yakni kemampuan mengendalikan diri, fleksibelitas, komitmen terhadap organisasi.

Sejalan dengan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, untuk menduduki jabatan publik maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus menggunakan system manajemen gabungan dari unified system dan separated system. Setiap PNS baik di Pusat maupun di Daerah yang berdasarkan otonomi diharapkan memiliki kualitas yang setara dan memiliki norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian yang sama. Sebagai bagian dari pembinaan Pegawai Negeri dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Dengan demikian pengangkatan dalam jabatan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian obyektif terhadap prestasi, kompetensi, dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

## 2.2. Hipotesis

Hipotesa adalah jawaban sementara yang masih diuji kebenarannya. Berdasarkan konsep dan teori sebagaimana penulis kemukakan diatas, maka penulis memberikan hipotesis penelitian, yaitu : “ **Diduga Peranan Wanita Dalam Jabatan Publik Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir Masih Rendah**”.

### 2.3. Defenisi Konsep

Menurut Singarimbun (1995:35) konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu-individu yang menjadi perhatian ilmu sosial.

Agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang beberapa defenisi yang penulis pakai, maka defenisi konsep yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Peranan dapat dikatakan sebagai suatu bagian dari satu status yang terdiri dari sekumpulan norma-norma sosial. Norma-norma tersebut terintegrasi dan didalam dan membentuk suatu peranan.
2. Wanita secara kultural sebagai “*wani ditato*”, terjemahan leksikalnya “berani diatur”, dan terjemahan kontekstualnya “bersedia diatur atau jangan melawan pria”. Dalam hal ini wanita dianggap mulia bila tunduk dan patuh pada pria.
3. Peran wanita adalah manusia yang bersikap halus melakukan serangkaian perilaku yang menduduki posisi tertentu baik dalam organisasi maupun dalam kelompok.
4. Jabatan publik adalah jabatan yang diduduki seseorang sebagai pejabat pemerintah, yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan haknya sebagai pegawai negeri sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok, fungsi dan keahlian serta keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dari organisasi.

5. Peran wanita sebagai pejabat publik adalah melaksanakan tugas dan wewenangnya dengan melakukan sejumlah atau serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan publik.
6. Gender adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggungjawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman.

#### **2.4. Defenisi Operasional**

Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2007:38).

Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu tentang “Peranan Wanita dalam Jabatan Publik”.

Yang menjadi indikatornya, yaitu :

- a. Nilai-nilai sosial
- b. Pendidikan
- c. Komunikasi
- d. Pengalaman Kerja

### **BAB III**

## **METODELOGI PENELITIAN**

### **3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir yang terletak di Jalan SGB Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. Dan dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan mulai tanggal 05 Januari 2011 sampai dengan selesai.

### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis dan sumber data :

1. Data primer

yaitu data yang peneliti peroleh melalui kegiatan penelitian langsung dengan melakukan wawancara kepada Nara sumber.

2. Data sekunder

yaitu data yang peneliti dapatkan melalui sumber kedua, seperti :

- a. Buku-buku referensi
- b. Keadaan geografis
- c. Struktur Organisasi
- d. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi, Wewenang, Visi dan Misi, Tujuan dan sasaran
- e. Serta Peraturan daerah yang berlaku

### 3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2007:90).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Kepala Dinas, Kepala Bidang Wanita, Kepala seksi wanita, Staf PNS wanita yang berjumlah 14 orang. Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan metode Sampling Jenuh atau Metode Sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono, 2007:96). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.1. Populasi dan Sampel pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir**

No	Jabatan Populasi	Populasi	Sampel
1	Kepala Dinas	1	1
2	Kepala bidang wanita	1	1
3	Kepala seksi wanita	3	3
4	Staf PNS wanita	9	9
	<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

*Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, tahun 2011*

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### **a. Wawancara**

Yaitu dengan melakukan dialog atau wawancara langsung dengan Nara sumber untuk mendapatkan keterangan yang bersangkutan dengan penelitian.

#### **b. Observasi**

Yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang erat hubungannya dengan penelitian ini.

### **3.5. Analisa Data**

Setelah data yang diperlukan terkumpul, maka data tersebut dikelompokkan menurut jenis datanya serta ditambah dengan keterangan yang mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian, kemudian data tersebut dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan secara utuh kenyataan mengenai peranan wanita dalam jabatan publik, dan data tersebut disajikan untuk mendukung dalam pengambilan kesimpulan.



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **4.1. Sejarah Berdirinya Kabupaten Rokan Hilir**

Sejarah Rokan Hilir di bentuk dari kenegertian yaitu negeri Kubu, Bangko Dan Tanah Putih. Negeri-negeri tersebut di pimpin oleh Kepala Negeri yang bertanggung jawab kepada Sultan Kerajaan Siak. Distrik pertama didirikan Belanda di Tanah Putih pada saat menduduki daerah ini tahun 1890. Setelah Bagansiapiapi dibuka oleh pemukim-pemukim Cina berkembang pesat, maka Belanda memindahkan Pemerintahan ke Kota Bagansiapiapi pada tahun 1901.

Bagansiapiapi semakin berkembang setelah Belanda membangun pelabuhan modern dan terlengkap di kota Bagansiapiapi guna mengimbangi pelabuhan lainnya di Selat Malaka hingga Perang Dunia Pertama usai. Setelah Indonesia merdeka, Rokan Hilir digabungkan ke dalam Kabupaten Bengkalis Propinsi Riau. Pada tanggal 4 oktober 1999 ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia sebagai kabupaten baru di Propinsi Riau sesuai dengan undang-undang nomor 53 tahun 1999, dan sebagai ibukota di tetapkan di Bagansiapiapi.

#### **4.2. Keadaan Geografis**

Kabupaten Rokan Hilir memiliki luas wilayah 8.881,59 km<sup>2</sup> atau 888.159 hektar, terletak pada koordinat 1014' sampai 2045' lintang utara dan 100017' hingga 101021' Bujur Timur. Batas Kabupaten Rokan Hilir, yaitu :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Selat Melaka
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hulu dan Kabupaten Bengkalis
- Sebelah Barat berbatasan dengan Propinsi Sumatera Utara
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kota Dumai

Kabupaten Rokan Hilir dengan Ibu Kota “Bagan Siapi-api” terletak disebelah timur Sungai Rokan. Tempat ini merupakan sebuah perkampungan ikan yang berada pada pantai timur pulau Sumatera. Beberapa sungai yang mengalir di kabupaten ini berperan penting sebagai sarana transportasi untuk perekonomian rakyat. Sungai Rokan merupakan sungai terpanjang dengan panjang 350 km.

Kabupaten Rokan Hilir memiliki iklim tropis dengan jumlah curah hujan 1.808,5 mm/tahun dan temperatur udaranya berkisar pada 24°-32°C. Musim kemarau biasanya terjadi pada bulan Februari-Agustus. Sementara musim hujan terjadi pada bulan September-Januari dengan jumlah rata-rata hujan 69 hari, curah hujan tertinggi adalah di Kecamatan Bangko, yaitu 2.710 mm/tahun dan curah hujan terendah di Kecamatan Tanah Putih dengan jumlah 1.443,8 mm/tahun.

Jumlah populasi Kabupaten Rokan Hilir adalah 421.310 jiwa dengan laju pertumbuhan rata-rata adalah 48,33 jiwa/km<sup>2</sup>. Lebih dari 50% ekonomi kabupaten ini berasal dari sektor pertanian, khususnya dari bagian sektor perkebunan, perikanan, tanaman pangan dan kehutanan. Sektor lain yang memberikan kontribusi besar adalah perdagangan, hotel dan restoran, khususnya pada sektor perdagangan.

#### **4.3. Latar Belakang Berdirinya Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir**

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah, dipandang perlu membentuk Dinas Pendidikan kabupaten Rokan Hilir, pembentukan serta penetapan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir yang ditetapkan dengan Peraturan daerah Nomor 28 Tahun 2009, yang terletak di Jalan SGB Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau.

Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir merupakan unsur pelaksana pemerintah Kabupaten Rokan Hilir yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

#### **4.4. Kedudukan**

Kedudukan Dinas Pendidikan berdasarkan Peraturan Daerah kabupaten Rokan Hilir Nomor 7 Tahun 2002, sebagai berikut :

- a. Dinas Pendidikan adalah unsur pelaksanaan Pendidikan dalam Kabupaten Rokan Hilir.
- b. Dinas Pendidikan dipimpin oleh Kepala Dinas Pendidikan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

#### **4.5. Tugas Pokok dan Fungsi**

##### **a. Tugas Pokok**

Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan program dan kebijakan yang telah ditetapkan serta melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait di daerah.

#### **b. Fungsi**

Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, Dinas Pendidikan kabupaten Rokan Hilir mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Permusan Kebijakan teknis di Bidang Pendidikan.
- b. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum.
- c. Pembinaan terhadap cabang Dinas Pendidikan di Bidang Pendidikan.
- d. Pengelolaan urusan ketatausahaan Dinas.

#### **4.6. Kewenangan**

Kewenangan Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir dalam menjalankan fungsinya, yaitu :

- a. Mempersiapkan bahan-bahan penyusunan rencana dan program kerja tahunan dan pertanggung jawaban Dinas Pendidikan.
- b. Mempersiapkan Rencana dan Program serta melakukan pembinaan dan pengurusan Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Pendidikan Luar Sekolah (PLS).
- c. Menyelenggaraan pembinaan dan pengelolaan Ketatausahaan umum meliputi kepegawaian, sarana, prasarana, keuangan dan kegiatan teknis di jajaran Dinas Pendidikan.

- d. Mempersiapkan penyusunan anggaran dan pembangunan dilingkungan Dinas Pendidikan.
- e. Mengkoordinasikan dan mengendalikan bagian Dinas yang berada di wilayah kerjanya.
- f. Membina dan meningkatkan kulaitas Tenaga Kependidikan dan para pegawai dilingkungan Dinas Pendidikan.
- g. Membina dan meningkatkan mutu Lembaga Pendidikan.
- h. Melaksanakan hubungan kerjasama di bidang Pendidikan dengan instansi/lembaga dalam dan luar negeri.
- i. Mengadakan konsultasi dan koordinasi dengan instansi pemerintah dan swasta yang berhubungan dengan pendidikan.
- j. Melaksanakan tugas dan kewajiban berdasarkan kebijakan dan petunjuk Bupati.
- k. Memberi saran pertimbangan dan informasi mengenai situasi pendidikan sebagai bahan menetapkan kebijakan dan pengambilan keputusan.
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Bupati.
- m. Menyusun Laporan Dinas Pendidikan.

#### **4.7. Visi dan Misi**

##### **a. Visi**

Visi Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir yaitu : “Terwujudnya Pendidikan yang bermutu yang dilandasi Iman dan Taqwa Tahun 2011”.

Penjelasan Visi yang dikemukakan tersebut, yaitu :

- a. Pemerataan pendidikan adalah pendidikan untuk semua Anak Usia Sekolah maupun aspek pendidikan yang bermutu dalam melayani masyarakat.
- b. Mewujudkan Lembaga Pendidikan Formal dan Non Formal agar menghasilkan lulusan yang berkualitas, sehat, cerdas, terampil dan sejahtera, menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang berlandaskan Keimanan dan Ketaqwaan.
- c. Memiliki daya saing artinya lulusan yang memiliki kemampuan untuk berkompetisi dalam menghadapi tantangan masa depan pada Era Globalisasi.

#### **b. Misi**

Berdasarkan Visi yang telah dipaparkan, maka Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir memiliki Misi sebagai berikut :

- a. Terselenggaranya Pendidikan Formal/Informal yang bermutu pada semua jenis dan jenjang pendidikan.
- b. Tersedianya Sarana dan prasarana sesuai standart pelayanan minimal.
- c. Tersedianya Tenaga pendidikan yang berkualitas sesuai SPM.
- d. Terselenggaranya kerjasama Dunia pendidikan di masyarakat terutama Dunia Usaha dan Dunia Industri.
- e. Tersedianya dana penyelenggara pendidikan yang cukup.
- f. Terselenggaranya kegiatan melestarikan Kebudayaan Daerah dalam kehidupan sekarang.

- g. Terselenggaranya tertib administrasi.

#### **4.8. Tujuan dan Sasaran**

##### **a. Tujuan**

Adapun tujuan Pendidikan Nasional adalah “Mencerdaskan Kehidupan Bangsa, Beriman dan Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa”.

Berdasarkan Visi dan Misinya, Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir bertujuan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.
- b. Menuntaskan Wajib Belajar Sembilan Tahun (WAJAR 9 Tahun) dan pemerataan pendidikan untuk semua Anak Usia Sekolah.
- c. Mewujudkan pendidikan yang bermutu, berlandaskan Iman dan Taqwa.
- d. Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan demi terciptanya proses pembelajaran secara optimal.
- e. Meningkatkan pendidikan Luar Sekolah melalui Program Paket A (Setara SD), Paket B (Setara SMP), dan Paket C (Setara SMA).

##### **b. Sasaran**

Adapun sasaran yang ingin dicapai, adalah :

- a. Meningkatkan angka partisipasi Pendidikan Dasar, Menengah, dan Pendidikan Tinggi.
- b. Meningkatkan partisipasi masyarakat pada Bidang Pendidikan.
- c. Terwujudnya organisasi sekolah yang demokrasi, efisiensi, efektif, transparan, dan akuntabilitas.

- d. Tewujudnya manajemen pendidikan Berbasis Sekolah.
- e. Meningkatkan daya tampung pendidikan Dasar dan Menengah.
- f. Terciptanya kesesuaian lulusan SMK dengan kebutuhan tenaga kerja.
- g. Meningkatkan jumlah lulusan yang terserap di dunia kerja.
- h. Pemberdayaan Pusat Belajar Masyarakat.

#### **4.9. Program Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir**

##### **a. Program Jangka Pendek**

Tujuan jangka pendek Dinas Pendidikan kabupaten Rokan Hilir dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bidang Personil / Tenaga Pendidik
  - a. Terpenuhnya pengadaan guru kelas untuk mengatasi kekurangan tenaga guru tersebut diupayakan pengangkatan / pengadaan Guru Honor Kelas (guru suka rela) dan Guru Kontrak.
  - b. Terlaksananya tertib administrasi tenaga kependidikan lingkungan Dinas pendidikan.
  - c. Pengiriman guru honor untuk dilanjutkan pendidikannya ke Program PGSD (D.II) dan S.1.
  - d. Tugas / izin belajar S.I dan S.2.
  - e. Pembinaan dan pelatihan bagi tenaga kependidikan di lingkungan dInas Pendidikan kabupaten Rokan Hilir pada setiap jenjang pendidikan.
  - f. Pengadaan guru khusus bagi sekolah SMK Rokan Hilir.



## 2. Bidang Keuangan

- a. Terlaksananya tertib administrasi keuangan dilingkungan Dinas Pendidikan.
- b. Teralokasinya dana untuk kelancaran pengelola pendidikan setiap tahun.
- c. Teralokasinya untuk honorium guru tenaga sukarela setiap jenis dan jenjang pendidikan melalui APBD Kabupaten Rokan Hilir.
- d. Pemberian honorium guru kontrak / guru honor setiap jenis dan jenjang.
- e. Pembayaran honor Tutorial pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM) dan Tutorial kerja Paket A, B, dan C.
- f. Teralokasinya dana bantuan kesejahteraan guru negeri dari APBD Rokan Hilir.

## 3. Bidang Material (Pembangunan Gedung / Sarana dan Prasarana)

- a. Terlaksananya Rehab Total, Rehab Berat dan Rehab Ringan terhadap setiap jenjang pendidikan yang sudah dialokasikan.
- b. Terlaksananya alat mobileir setiap jenjang pendidikan.
- c. Tersusunnya rencana program rehab total/rehab ringan dan pembangunan gedung baru setiap jenjang pendidikan.
- d. Tersusunnya rencana program pengadaan alat mobilier.
- e. Pengadaan buku pengajaran (buku paket guru dan buku paket peserta didik).
- f. Pengadaan Laboratorium terutama dipendidikan menengah.
- g. Pengadaan gedung perpustakaan disetiap jenjang pendidikan.
- h. Pengadaan perumahan Dinas Guru, Kepala Sekolah, dan Penjaga Sekolah.

- i. Pengadaan transportasi/kendaraan roda dua Pengawas Sekolah dan Penjaga Sekolah.
- j. Pengadaan alat peraga disetiap jenis dan jenjang pendidikan.
- k. Pengadaan Gedung Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di setiap kecamatan dan kejar paket A,B, dan C di kabupaten Rokan Hilir.

#### **b. Program Jangka Panjang**

Program kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir tahun 2009 mencakup 5 (Lima) program strategi utama Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir :

##### **1. Mensukseskan Wajib Belajar**

- a. Menggunakan berbagai model/pola pelayanan pendidikan yang sesuai dengan kondisi/karakteristik tempat tinggal peserta pendidik melalui SD konvensional dan SD Kecil Kelas jauh.
- b. Memperbaiki ruang kelas, gedung baru mobileir sekolah yang rusak.
- c. Peningkatan pembinaan pelayanan bagi anak putus sekolah dan orang tua kurang mampu melalui SLTP Terbuka dan Program Retrival.
- d. Penggalangan kerjasama yang lebih baik dan terkoordinasi antara orang tua, masyarakat, LSM dan instansi terkait.
- e. Memberikan Beasiswa bagi anak yang kurang mampu.
- f. Peningkatan Wajib Belajar Paket A,B, dan C.

## 2. Meningkatkan Mutu Pendidikan

- a. Memenuhi kebutuhan guru SD, dengan memprioritaskan lulusan D.II, PGSD, SPG, SGO, dan PGA yang bertugas di daerah terpencil/sulit atau merupakan calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan daerah.
- b. Tugas belajar dan izin belajar S.1 dan S.2 program penyetaraan D.II PGSD.
- c. Mendorong kegiatan belajar yang kondusif dan harmonis serta meningkatkan disiplin dan pelaksanaan tugas secara lebih efektif dan efisien serta terlaksananya pembinaan dan pengawasan secara kontinyu dan konsisten.
- d.. Menambah dan memanfaatkan buku-buku pelajaran pokok, buku-buku penunjang, buku-buku perpustakaan, alat-alat peraga dan laboratorium.
- e. Memfungsikan kelompok kerja guru (KKG) dan kelompok Kerja Kepala sekolah (KKS).
- f. Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian personil di setiap jenis dan jenjang pendidikan yang lebih efektif.
- g. Memberikan intensif sebagai stimulus agar guru dan Kepala Sekolah lebih bergairah dalam menjalankan tugasnya.
- h. Memfungsikan kelompok kerja guru mata pelajaran (KGMP) SLTP dan SMA.
- i. Pengadaan pengawasan di setiap jenjang pendidikan.
- j. Pengadaan pelatihan guru melalui pelatihan teknis fungsional guru, Management Skill Training (MST) dan Workshop bagi kepala sekolah.

3. Membina dan mengembangkan Kesenian Daerah, Olahraga Tradisional dan Kepramukaan di Sekolah

- a. Melanjutkan indentifikasi jenis-jenis kesenian daerah dan permainan rakyat yang dapat dijadikan bahan muatan lokal disekolah dasar.
- b. Mendata dan membentuk sanggar seni kecamatan (Cabang Dinas) serta mengembangkan sanggar seni SD, Gugus depan pramuka dan perpustakaan sekolah.
- c. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dalam upaya melaksanakan tugas-tugas kebudayaan daerah Pendidikan Luar Sekolah (PLS).
- d. Melaksanakan pekan olahraga dan seni (PORSENI) untuk tiap jenjang pendidikan.

4. Penataan Organisasi dan Pengawas

- a. Menata organisasi dalam semua tingkat sesuai dengan ketentuang yang berlaku dan mengefektifkan fungsi dan peran cabang dinas kecamatan.
- b. Melengkapi sarana dan prasarana pada kantor dinas kabupaten sampai ke jajaran dinas kecamatan.
- c. mengupayakan usulan (Pengelolaan) pendanaan anggaran rutin dan proyek agar lebih efektif dan efesien dengan memberikan peran yang lebih besar kepada semua tingkat.
- d. Mengadakan pelaksanaan pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pengawasan terus menerus terkordinir dengan baik dan konsisten.

## 5. Mengelola Sarana dan Prasarana Pendidikan setia Jenis dan jenjang Pendidikan

- a. Pengadaan gedung baru USB dan RKB, Perumahan Dinas, Perpustakaan, ruang serbaguna, ruang laboratorium, mobileir, air bersih dan alat komunikasi dan internet serta perawatannya secara kontinyu.
- b. Mengefektifkan pelaksanaan tertib administrasi dan inventaris.

### 4.10. Keadaan Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir

Dinas Pendidikan adalah sebagai salah satu perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab menunjang penyelenggaraan otonomi daerah, desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan dibidang pendidikan. Dengan demikian aparatur negara baik laki-laki maupun wanita menjadi salah satu tiang penyangga bagi terselenggaranya *good government* dan *good governance* dalam pelaksanaan demokrasi, pemerataan dan keadilan.

Adapun perbandingan komposisi jabatan struktural pada kantor Dinas Pendidikan kabupaten Rokan Hilir, sebagai perbandingaannya sebagai berikut :

**Tabel 4.1. Perbandingan Komposisi Wanita dan Pria yang Menduduki Jabatan Struktural di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir**

Jabatan	Wanita (orang)	Pria (orang)	Jumlah (orang)
Eselon II	-	1	1
Eselon III	-	4	4
Eselon IV	4	12	16
<b>Jumlah</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>21</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir tahun 2010, lihat halaman 57

#### **4.11. Struktur Organisasi**

Dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun organisasi swasta dalam melakukan tugas atau kegiatan haruslah mempunyai sebuah struktur organisasi, yang tidak hanya sekedar bagan saja tetapi dapat memberikan gambaran dengan jelas bagaimana hubungan dengan kegiatan dan tugas-tugas antara bagian-bagian yang satu dengan bagian yang lainnya. Struktur organisasi yang baik dapat menentukan pekerjaan yang harus dikerjakan serta kepada siapa harus memberikan pertanggung jawaban.

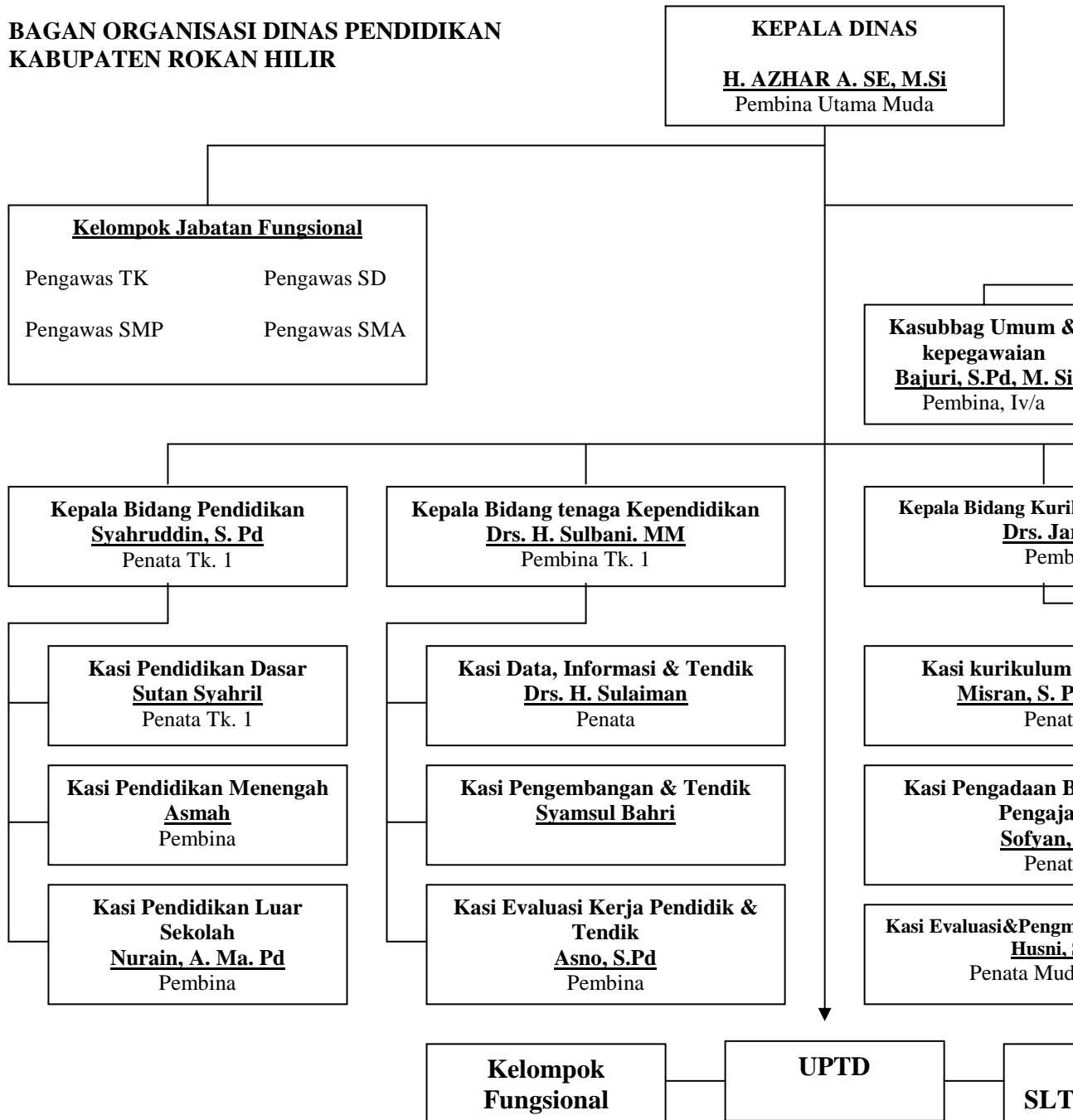
Struktur organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.

Adapun susunan organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - b. Sub Bagian Keuangan
  - c. Sub Bagian Perencanaan Program
3. Bidang Pendidikan
  - a. Seksi Pendidikan Dasar
  - b. Seksi Pendidikan Menengah
  - c. Seksi Pendidikan Luar Sekolah dan Luar Biasa

4. Bidang Tenaga Kependidikan
  - a. Seksi Data dan Informasi Tenaga Kependidikan
  - b. Seksi Pengembangan Tenaga Kependidikan
  - c. Seksi Evaluasi Kerja Tenaga Kependidikan
5. Bidang Kurikulum Pendidikan
  - a. Seksi Kurikulum Pendidikan
  - b. Seksi Pengadaan Buku dan Media Pengajaran
  - c. Seksi Evaluasi dan pengembangan Kurikulum
6. Bidang Sarana dan Prasarana Pendidikan
  - a. Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan
  - b. Seksi Pemeliharaan Prasarana Pendidikan
  - c. Seksi Inventarisasi dan Dokumentasi
7. Kelompok Jabatan Fungsional
  - a. Pengawas TK
  - b. Pengawas SD
  - c. Pengawas SMP
  - d. Pengawas SMA
8. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD)

**BAGAN ORGANISASI DINAS PENDIDIKAN  
KABUPATEN ROKAN HILIR**





## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Nara sumber

Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 4 (empat) orang wanita yang mempunyai jabatan pada kantor Dinas pendidikan Kabupaten Rokan Hilir. Adapun identitas responden yang dibahas yaitu : Umur/usia, Pendidikan, golongan/pangkat, jabatan, masa kerja. Untuk lebih memahami identitas responden tersebut dapat dilihat pada penjabaran berikut :

##### 5.1.1. Umur/Usia

Umur atau usia sangat mempengaruhi terhadap kredibilitas seseorang. Umur merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kematangan nara sumber dalam memberikan masukan selama proses pekerjaan berlangsung. Semakin tinggi umur seseorang maka semakin matang tingkat pemikiran dan kreatifitas yang dihasilkannya.

Untuk mengetahui komposisi nara sumber berdasarkan kelompok umur dilakukan kategori dengan jarak interval 10. Dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.1.1. Nara sumber dilihat dari tingkat umur/usia**

No	Umur/Usia	Jumlah	Persentase
1	30-40 Tahun	8 Orang	57 %
2	41-50 Tahun	6 Orang	43 %
3	> 50 Tahun	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>14 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2011*

Dari tabel diatas diketahui bahwa seluruh wanita yang dijadikan nara sumber yang menduduki jabatan berusia antara 41-50 tahun sebanyak 6 orang atau 43%. Sedangkan wanita yang berusia antara 30-40 tahun sebanyak 8 orang atau 57%, dan 50 tahun keatas tidak ada. Umur merupakan faktor yang dapat mempengaruhi cara berfikir dan bertindak terutama untuk proses pengambilan keputusan. Nara sumber yang dalam hal ini adalah wanita diharapkan mampu untuk bersaing dengan para laki-laki.

### 5.1.2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan faktor yang menentukan kinerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan pendidikan yang tinggi diharapkan seseorang dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula, serta akan dapat mencapai tujuan organisasi dalam pelaksanaan tugasnya.

Tingkat pendidikan nara sumber dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.1.2. Nara sumber dilihat dari tingkat pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S2 (Strata Dua)	1 Orang	7 %
2	S1 (Strata satu)	2 Orang	14 %
3	Diploma	4 Orang	29 %
4	SLTA/Sederajat	7 Orang	50 %
	<b>Jumlah</b>	<b>14 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2011*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar wanita yang menduduki jabatan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir

berpendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 7 orang atau 50%. Untuk yang berpendidikan S2 (Strata satu) sebanyak 1 orang atau 7%, dan yang menduduki pendidikan S1 sebanyak 2 orang atau 14%, dan nara sumber yang berlatar belakang pendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau 29%. Dengan demikian, data diatas menunjukkan bahwa wanita yang menduduki jabatan berlatar belakang yang kurang baik.

### 5.1.3. Jabatan

Jabatan merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan keterampilan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Berikut ini adalah komposisi nara sumber berdasarkan posisi jabatan yang diemban, yaitu :

**Tabel 5.1.3. Nara sumber dilihat dari Posisi Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Kepala Dinas	1 Orang	7 %
2	Kepala Bidang	1 Orang	7 %
3	Kepala Seksi	3 Orang	22 %
4	Staf PNS wanita	9 Orang	64 %
	<b>Jumlah</b>	<b>14 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2011*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai wanita yang bekerja pada kantor Dinas pendidikan Kabupaten Rokan Hilir belum menduduki jabatan yaitu sebanyak 9 orang atau 64%. Sebagai Kasi (Kepala seksi)

yaitu sebanyak 3 orang atau 22% dan yang menduduki jabatan sebagai Kabid (Kepala bidang) sebanyak 1 orang atau 7%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nara sumber pada umumnya masih belum punya jabatan dan bagi yang menduduki jabatan terkonsentrasi pada jabatan sebagai kasi. Yang mempunyai tugas sebagai pelaksana suatu kebijakan dan bukan sebagai perumus atau yang membuat suatu kebijakan.

#### 5.1.4. Masa Kerja

Masa kerja dapat dijadikan faktor dalam mendapatkan kinerja yang baik bagi seorang Pegawai Negeri Sipil. Karena dengan lamanya masa kerja seseorang akan dapat menciptakan pengalaman kerja terhadap tugas yang diemban.

**Tabel 5.1.4. Nara sumber dilihat dari Masa kerja**

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase
1	5-14 Tahun	7 Orang	50 %
2	15-24 Tahun	4 Orang	29 %
3	25-35 Tahun	3 Orang	21 %
	<b>Jumlah</b>	<b>14 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2011*

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar wanita mempunyai masa kerja yang terkonsentrasi antara 5-14 tahun sebanyak 7 orang atau 50%, untuk wanita yang memiliki masa kerja terkisar antara 15-24 tahun sebanyak 4 orang atau 29%, dan untuk yang memiliki masa kerja natara 25-35 tahun juga sebanyak 3 orang atau 21%.

Dengan demikian pada masa kerja antara 15-24 tahun ini merupakan masa optimalisasi atas prestasi yang telah diperoleh nara sumber. Nara sumber telah berada pada masa puncak perkembangan karir mereka dan telah berhasil beradaptasi pada lingkungan kerja. Secara keseluruhannya bahwa nara sumber dalam pengalaman kerja dikategorikan masih kurang baik, karena masa kerjanya masih baru.

## **5.2. Analisis Peranan Wanita dalam jabatan Publik**

Didalam hasil penelitian ini, penulis akan menjelaskan hasil yang didapat saat melakukan penelitian yang penulis lakukan langsung dalam bentuk wawancara kepada nara sumber, dan kemudian penulis olah sehingga akan mendapatkan kesimpulan dari penelitian ini.

### **5.2.1. Nilai-nilai sosial**

Nilai-nilai sosial merupakan patokan atau ukuran dari masyarakat yang bersangkutan, yang bertujuan untuk mengadakan tata atau ketertiban dalam suatu tatanan sosial. Karena nilai-nilai sosial ini bersifat dinamis maka ia akan selalu mengalami perubahan bersamaan dengan meningkatnya pengalaman, baik yang terjadi atau diperoleh dari luar masyarakatnya maupun dari perkembangan pola pikir individu itu sendiri yang selaras dengan tuntutan zaman. Hal ini akan berakhir dengan berubahnya nilai-nilai sosial yang dianut. Maka nilai-nilai sosial yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu mengarah kepada hal-hal yang dianggap baik dan diterima oleh wanita dalam melaksanakan perannya.

Tujuan merupakan sasaran yang hendak dicapai oleh seseorang yang bekerja apalagi yang berkecimpung dipemerintahan. Dalam hal ini, setiap wanita juga mempunyai sebab maupun alasan yang mendorong mereka untuk mencapai tujuannya didalam sektor publik walaupun dengan peran mereka sebagai ibu, istri, dan anggota masyarakat, maka ia akan berusaha untuk memajukan dirinya tanpa melupakan harkat dan martabatnya sebagai seorang wanita untuk mencapai tujuan tersebut.

**Tabel 5.2.1. Jawaban Nara sumber berdasarkan faktor pendorong untuk bekerja disektor publik**

No	Faktor pendorong	Jumlah	Persentase
1	Kebutuhan Keuangan (Finansial)	8 Orang	57 %
2	Kebutuhan aktualisasi diri	6 Orang	43 %
	<b>Jumlah</b>	<b>14 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2011*

Dalam menjalankan perannya, yang menjadi pendorong wanita untuk bekerja disektor publik mayoritas disebabkan oleh kebutuhan keuangan (finansial) keluarga. Dengan mereka bekerja bahwa mereka akan mempunyai penghasilan sendiri sehingga akan dapat membantu keuangan keluarga dalam mengatasi segala masalah yang berhubungan dengan keuangan dalam rumah tangga mereka sehingga berhubungan dengan kebutuhan domestik juga.

Kebutuhan finansial menjadi patokan utama bagi para wanita untuk bekerja. Dengan mereka bekerja akan bisa menambah keuangan keluarga, dan membantu mencari nafkah tambahan menjadi faktor untuk mereka bekerja

disektor publik walaupun dengan membagi waktu bagi keluarga yang berada di rumah terutama bagi suami dan anak-anaknya.

Sedangkan kebutuhan aktualisasi diri yaitu keinginan untuk mengaplikasikan ilmu yang sudah diperoleh menjadi alasan bahwa bekerja merupakan sarana atau jalan yang dapat dipergunakan oleh seseorang dalam menemukan makna hidupnya melalui karya dan prestasinya. Membagikan ilmu dan pengalaman yang dimiliki kepada orang lain sehingga akan menumbuhkan kepuasan tersendiri bagi diri pribadi nara sumber.

Sebagaimana hasil kutipan wawancara yang menyebutkan bahwa :

“Yang mendorong saya untuk bekerja disektor publik karena keinginan dalam mengaplikasikan ilmu yang saya miliki. Walaupun saya sudah berkeluarga tetapi saya tetap ingin menyalurkan ilmu yang saya dapatkan dibangku kuliah. Dengan begitu saya merasa ilmu yang saya peroleh akan berguna bagi orang lain, tetapi kalau saya hanya diam di rumah saja maka ilmu yang saya miliki ini tidak akan bisa tersalurkan, oleh karena itu saya memilih untuk bekerja”. (*Sumber Wawancara dengan Kepala Bidang Sarana dan Prasarana*).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas faktor pendorong wanita bekerja disektor publik pada kantor Dinas pendidikan Kabupaten Rokan Hilir dikarenakan kebutuhan finansial. Jika kebutuhan finansial dapat terpenuhi maka semua kebutuhan hidup dapat terpenuhi sehingga kesejahteraan hidup keluarga dapat meningkat.

Untuk bekerja diluar rumah wanita yang bekerja disektor publik harus memperhatikan keluarga mereka yang ditinggalkan. Ketika mereka bekerja bentuk dorongan yang diberikan keluarga bagi wanita yaitu memberikan semangat dan izin dalam melakukan pekerjaan. Semangat dan izin yang diberikan

oleh keluarga dapat dijadikan suatu energi untuk melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Bentuk dorongan tersebut dirasakan oleh setiap nara sumber, izin yang diberikan keluarga menjadi tolak ukur bagi mereka dalam melangkah untuk mencapai tujuan tugasnya. Tanpa adanya izin dan semangat dari keluarga maka pekerjaan yang dikerjakan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik dan bahkan terkendala.

Dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan, nara sumber tidak pernah mengalami permasalahan maupun kendala yang mengakibatkan pekerjaan mereka terganggu. Tugas yang diberikan masih bisa untuk dikerjakan tanpa harus dibiarkan begitu saja. Dan masalah yang timbul merupakan hal yang masih wajar bagi pegawai, sehingga hal itu tidak akan membawa dampak yang negatif.

Pendapat nara sumber melalui hasil wawancara dalam kutipannya yang menyebutkan bahwa :

“Selama saya bekerja tidak pernah menemukan permasalahan atau pun kendala. Pekerjaan yang saya lakukan baik-baik saja. Dan walaupun ada masalah yang timbul hanya masalah kecil tanpa harus mengakibatkan terjadinya kerusakan fatal bagi pelaksanaan pekerjaan”. (*Sumber Wawancara dengan Kasi Pemeliharaan Sarana Pendidikan*).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, nara sumber tidak pernah mengalami permasalahan maupun kendala. Pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur tanpa adanya hambatan.



Dalam melaksanakan pekerjaan, wanita berperan sesuai dengan status mereka. Status yang mempengaruhi wanita dalam melaksanakan tugasnya ialah status sebagai ibu bagi anak-anaknya dan status istri bagi suaminya. Seorang ibu yang baik tidak akan meninggalkan anaknya untuk melanjutkan pekerjaan apalagi harus keluar daerah. Dalam melaksanakan tugasnya bagi wanita harus memperhatikan status mereka sebagai anggota keluarga, sebab keluarga adalah hal yang paling utama yang harus diperhatikan. Wanita akan merasa berat meninggalkan rumah apabila rumahnya belum beres.

Tanggapan yang diberikan keluarga terhadap wanita yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir yaitu tidak mengganggu keluarga dan sangat mendukung. Wanita merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya tidak mengganggu keluarganya. Tetapi untuk menghindari konflik akibat dari pekerjaannya, wanita haruslah pandai mengatur waktu terhadap peran yang dijalankan. Karena waktu merupakan inti dari segala pelaksanaan pekerjaannya disektor publik. Hal diatas memberikan gambaran bahwa status wanita sebagai anggota keluarga tidak mempengaruhi wanita untuk melaksanakan tugas sebagai pejabat pemerintah. Oleh karena itu, apabila seorang wanita telah terjun dalam dunia publik harus siap dan bertanggung jawab dalam urusan keluarga dan dalam urusan kantor.

Peluang wanita untuk menduduki jabatan publik khususnya di Dinas pendidikan kabupaten Rokan Hilir yaitu peluangnya sudah baik. Maksudnya peluang tersebut sudah ada untuk wanita yang berkecimpung disektor publik.

Bagi wanita tidak ada lagi keraguan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, karena peluang tersebut sudah disediakan.

### **5.2.2. Pendidikan**

Pendidikan merupakan titik sentral untuk mengatasi permasalahan kualitas sumber daya manusia khususnya masalah tenaga kerja. Melalui pendidikan diharapkan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dengan cepat dilakukan. Dengan membaiknya tingkat pendidikan, setiap orang mempunyai kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan partisipasinya dalam pembangunan dan dapat mengatur hidupnya secara layak dan baik sehingga kesejahteraan masyarakat akan menjadi lebih baik

Dalam dunia kerja pendidikan menjadi faktor penentu apakah orang tersebut bisa diterima atau tidak. Di kantor Dinas Pendidikan kabupaten Rokan Hilir tingkat pendidikan diperlukan untuk memperoleh suatu jabatan, tanpa adanya pendidikan dan skill yang cukup maka wanita akan kalah bersaing dengan para laki-laki. Dengan demikian untuk melihat tanggapan nara sumber terhadap pemerintah dalam memperhatikan pendidikan Pegawai Negeri Sipil khususnya pendidikan wanita, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.2.2. Jawaban Nara sumber terhadap perhatian pemerintah dalam pendidikan Pegawai Negeri Sipil khususnya pendidikan wanita**

No	Jawaban Nara sumber	Jumlah	Persentase
1	Sudah diperhatikan	9 Orang	64 %
2	Kurang diperhatikan	5 Orang	36 %
	<b>Jumlah</b>	<b>14 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2011*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pemerintah sudah memperhatikan pendidikan Pegawai Negeri Sipil khususnya pendidikan wanita. Nara sumber menyatakan bahwa pemerintah sudah memperlihatkan perhatiannya. Sedangkan pendapat nara sumber yang lain bahwa pemerintah kurang memperhatikan pendidikan wanita karena tidak adanya upaya pemerintah dalam memberikan kesempatan kepada wanita.

Pendidikan menjadi salah satu faktor yang harus dimiliki oleh seseorang yang bekerja. Dan bagi nara sumber secara keseluruhannya, tidak melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dengan alasan waktu yang tidak ada. Kesibukan dengan pekerjaan dikantor menyebabkan wanita tidak dapat untuk melanjutkan pendidikannya, karena menyelesaikan pekerjaan dikantor sudah menghabiskan waktu mereka sehingga tidak adanya waktu untuk melanjutkan pendidikan lagi.

Dengan demikian waktu yang tidak cukup penyebab bagi nara sumber tidak meneruskan pendidikan. Tetapi dalam sebuah organisasi seseorang harus mampu memainkan keterampilannya agar tujuan yang ingin dicapai didalam organisasi dapat dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh

organisasi tersebut. Hal ini tentunya tidak terlepas dari peranan dan kerjasama setiap bagian organisasi dan kerjasama pegawainya baik wanita maupun pria.

Keterampilan manajemen yang dikuasai oleh nara sumber dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.2.3. Jawaban Nara sumber terhadap Keterampilan Manajemen yang dimiliki**

No	Jawaban Nara sumber	Jumlah	Persentase
1	Memberikan ide kreatif	4 Orang	29 %
2	Memecahkan masalah	6 Orang	42 %
3	Mengelola konflik	4 Orang	29 %
	<b>Jumlah</b>	<b>14 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2011*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nara sumber yang memiliki keterampilan manajemen dapat memberikan ide kreatif. Hal ini sifatnya dapat menciptakan ide-ide baru bagi perkembangan organisasi yang membutuhkan pengetahuan dan skill seseorang.

Bagi nara sumber yang memiliki keterampilan manajemen dapat memecahkan masalah yaitu ketika rekan kerja dihadapi dengan masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya maka nara sumber dapat membantu mengatasi memecahkan masalah rekannya tersebut, dengan budaya kerja yang baik antara sesama pegawai akan dapat memberikan solusi yang terbaik bagi rekannya.

Keterampilan manajemen yang dimiliki oleh nara sumber sebagai mengelola konflik maksudnya ketika antara rekan kerja terjadi kesalah pahaman dalam menyelesaikan pekerjaan maka nara sumber membantu untuk mengelola konflik tersebut supaya semua konflik cepat teratasi dan tidak menimbulkan

konflik yang baru. Dengan demikian nara sumber dapat memberikan solusi bagi rekannya agar tidak membawa dampak negatif bagi pelaksanaan pekerjaan.

Ketika wanita memasuki sektor publik maka ada hal-hal yang harus diperhatikan. Dan jabatan struktural merupakan jabatan yang diterima berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang. Peran wanita dalam menjalankan tugasnya dipemerintahan sama dengan kaum pria, serta porsi tugas yang sama dan beban kerja yang sama antara wanita dan pria. Yang menyebabkan nara sumber berhak atas jabatan yang diembannya yaitu karena memenuhi persyaratan yang berlaku.

Sebagaimana hasil wawancara dalam kutipannya yang menyebutkan bahwa :

“Saya menduduki posisi jabatan sekarang karena memenuhi persyaratan yang berlaku. Persyaratan yang disyaratkan digunakan untuk memilih orang-orang yang berhak atas suatu jabatan. Dan wanita mempunyai peluang yang sama dengan pria dalam menduduki suatu jabatan”. (*Sumber Wawancara dengan Kasi Pendidikan Luar Sekolah*)).

Persyaratan yang berlaku untuk menduduki suatu jabatan dipenuhi oleh wanita, sehingga akan menduduki suatu jabatan. Dan persyaratan tersebut dilengkapi dengan mengikuti prosedur-prosedur yang ada. Pendapat nara sumber terhadap wanita yang bekerja disektor publik merupakan suatu hal yang sangat baik sekali. Karena hal itu akan dapat menjadi perwakilan dari wanita yang lain dalam menyuarakan pendapat, dan dalam kesempatan itu wanita dapat menunjukkan kemampuannya untuk bersaing dengan laki-laki.

Dan dibawah ini dapat dilihat pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang pernah diikuti oleh pegawai kantor Dinas pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, yaitu :

**Tabel 5.2.4. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang pernah diikuti oleh pegawai kantor Dinas pendidikan Kabupaten Rokan Hilir**

No	Nama	Keterangan
1	H. Azhar A. SE, M.Si	Kepemimpinan tingkat II, III, dan IV
2	Drs. Khairul Azam	Kepemimpinan tingkat III dan IV
3	Bajuri, S.Pd, M. Si	Kepemimpinan tingkat III dan IV
4	Hadi Hardiansyah, SE	Kepemimpinan tingkat III dan IV
5	Billi Barlian, ST	Kepemimpinan tingkat III dan IV
6	Syahrudin, S.Pd	Kepemimpinan tingkat III dan IV
7	Drs. Jamaris	Kepemimpinan tingkat III dan IV
8	Badriani, S.Pd	Kepemimpinan tingkat III dan IV
9	Sutan Syahril	Kepemimpinan tingkat IV
10	Drs. H. Sulaiman	Kepemimpinan tingkat IV
11	Asno, S.Pd	Kepemimpinan tingkat IV
12	Suhaila	Bimbingan penerimaan sertifikasi guru
13	Sukarno, S.Pd	Bimbingan pengawasan lapangan
14	Suhaigus	Bimbingan pengelolaan sarana dan prasarana
15	Rahmalina	Pelatihan

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2011*

### **5.2.3. Komunikasi**

Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak terlepas dari komunikasi yang berjalan dengan baik. Komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi karena sangat menunjang dalam proses kelancaran tugas, dimana terlihat dari fungsinya sebagai menyediakan informasi yang sesuai untuk membuat keputusan, sebagai

alat untuk memotivasi anggota, menjelaskan tujuan organisasi, sebagai alat untuk mengendalikan perilaku dan sebagai media untuk mengungkapkan emosi baik rasa kecewa, puas, maupun senang.

Komunikasi menjadi suatu sarana utama bagaimana suatu organisasi dapat secara sukses atau tidak berhubungan dengan lingkungannya. Adakalanya terjadi kesalah pahaman komunikasi yang dapat menimbulkan tidak tercapainya tujuan utama suatu organisasi. Apabila proses komunikasi dapat berjalan dengan efektif maka akan mudah bagi setiap orang untuk menyalurkan aspirasi dan akan dapat aktif dalam organisasi.

Untuk mengetahui bagaimana komunikasi yang terjadi pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, dapat melihat tabel berikut :

**Tabel 5.2.5. Jawaban Nara sumber terhadap Hambatan dan Upaya dalam Komunikasi**

No	Hambatan	Upaya
1	Pemahaman terhadap keputusan dan tugas yang diberikan	Menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuan dengan semaksimalnya
2	Karakteristik si penerima pesan	Mengerti situasi dan kondisi teman bicara

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2011*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dalam proses komunikasi yang terjadi terdapat hambatan yaitu Pemahaman terhadap keputusan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan, tindakan yang dilakukan adalah Menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuan dengan semaksimalnya sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan

baik. Hambatan yang selanjutnya yaitu mengenai karakteristik si penerima pesan, dalam hal ini berhubungan dengan watak kepribadian orang yang menerima pesan, tindakan yang dilakukan adalah harus mengerti situasi dan kondisi lawan bicara.

Dalam melakukan komunikasi setiap nara sumber pasti menggunakan media komunikasi. Seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.2.6. Jawaban Nara sumber terhadap Media Komunikasi yang digunakan**

No	Jawaban Nara sumber	Jumlah	Persentase
1	Surat	4 Orang	29 %
2	Instruksi/perintah	7 Orang	50 %
3	Rapat	3 Orang	21 %
	<b>Jumlah</b>	<b>14 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2011*

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa media komunikasi yang sering digunakan oleh nara sumber dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yaitu menggunakan surat. Surat menjadi media komunikasi yang sangat efektif bagi wanita yang bekerja Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir. Dengan surat yang mereka terima terjalinlah komunikasi diantara mereka. Nara sumber yang lain menyatakan bahwa media komunikasi yang sering digunakan yaitu perintah/instruksi dan rapat. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan diberikan instruksi dalam pelaksanaannya.

Seperti yang dinyatakan dalam wawancara dalam kutipannya bahwa :

“Saya sering menemukan media komunikasi yang digunakan adalah surat, surat menjadi media yang sering digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan maupun dalam penyampaian informasi apapun, dan dengan



surat tersebut saya langsung melaksanakan tugas sesuai apa isi yang tercantum didalamnya”. (*Sumber Wawancara dengan Kepala seksi Pendidikan Luar Sekolah*).

Dengan menggunakan media komunikasi tersebut baik berupa surat maupun instruksi, nara sumber menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin di Dinas Pendidikan tetap berjalan dengan baik dan tidak ada yang dirugikan. Komunikasi yang terjalin bisa menyelesaikan tugas yang ada dan adanya tanggapan dari atasan terhadap bawahan maupun dari bawahan terhadap atasan. Dan surat merupakan media komunikasi yang efisien dalam penyampaian tugas dan informasi terhadap bawahan karena tidak membutuhkan waktu yang lama dan biaya yang besar.

Komunikasi menjadi salah satu faktor penting bagi suatu organisasi, tanpa adanya komunikasi maka organisasi tidak akan mengalami suatu perkembangan bahkan tidak akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dan ketika nara sumber melakukan peran gandanya yaitu mengerjakan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga, tidak ada masalah yang ditimbulkan. Asalkan bisa membagi waktu dengan seimbang. Waktu yang dihabiskan untuk di kantor dan waktu yang digunakan untuk di rumah tangga. Tidak adanya permasalahan yang ditimbulkan dari peran ganda tersebut maka wanita tetap harus bisa mengatur waktu dengan sebaik-baiknya, supaya tidak adanya yang dirugikan.

Wanita yang mempunyai peran ganda dalam pelaksanaan tugasnya wanita tersebut harus bisa membagi waktu yang dimilikinya, supaya seimbang waktu yang dihabiskan antara di rumah tangganya dan di kantor. Dengan demikian untuk

melihat komposisi wanita yang bekerja pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir yang menduduki jabatan struktural dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.2.7. Jawaban Nara sumber terhadap Komposisi wanita dalam menduduki jabatan struktural**

No	Jawaban Nara sumber	Jumlah	Persentase
1	Baik	6 Orang	43 %
2	Kurang Baik	8 Orang	57 %
	<b>Jumlah</b>	<b>14 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2011*

Dari tabel tersebut disimpulkan bahwa komposisi wanita yang menduduki jabatan struktural pada kantor Dinas Pendidikan kabupaten Rokan Hilir masih kurang baik atau masih digolongkan kecil karena umumnya nara sumber menjawab kurang baik. Komposisi wanita dalam jabatan struktural sudah dinilai baik karena sudah adanya wanita yang menempati jabatan dibandingkan pada masa yang dahulu, sehingga perkembangan tersebut sudah dinilai baik untuk kemajuan suatu organisasi. Sedangkan komposisi wanita dalam jabatan struktural yang kurang baik karena masih kecilnya persentase wanita yang menduduki jabatan.

#### **5.2.4. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan faktor pendorong seseorang untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi sesuai dengan keahlian yang mereka miliki dalam menyelesaikan beban kerja yang ditanggungnya dalam mencapai tujuan organisasi. Pengalaman kerja dalam penelitian ini berkaitan dengan kemampuan

memecahkan dan menyelesaikan masalah yang terjadi, menciptakan ide-ide yang kreatif dan memberikan inovasi baru. Pengalaman kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kesetiaan seseorang pada jabatan yang diembannya.

Menyelesaikan pekerjaan dilakukan sesuai dengan kemampuan administrasi yang dimiliki dan disertai dengan pengalaman kerja yang ada pada seseorang. Dan untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan kemampuan administrasi yang baik pula. Begitu juga yang terlihat pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir.

Untuk melihat kemampuan administrasi yang dimiliki oleh nara sumber dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.2.8. Jawaban Nara sumber terhadap Kemampuan administrasi dalam menyelesaikan pekerjaan**

No	Jawaban Nara sumber	Jumlah	Persentase
1	Menyelesaikan tugas tepat waktu	10 Orang	71 %
2	Menciptakan ide kreatif	4 Orang	29 %
	<b>Jumlah</b>	<b>14 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2011*

Dari tabel tersebut diatas disimpulkan bahwa kemampuan administrasi yang dimiliki oleh nara sumber pada umumnya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Tugas yang ada langsung dikerjakan tanpa harus dibiarkan karena apabila pekerjaan dibiarkan maka akan menumpuknya pekerjaan-pekerjaan itu. Dan tanggapan lain bahwa kemampuan administrasi yang dimiliki yaitu dapat menciptakan ide yang kreatif sehingga bisa memberikan perkembangan bagi pelaksanaan tugas organisasi.

Sebagaimana hasil wawancara dalam kutipannya yang menyebutkan :

“Menurut saya ada kelebihan wanita dibandingkan dengan pria dalam menyelesaikan tugas, yaitu kodrat wanita yang lebih teliti, tepat waktu dan peka terhadap lingkungan. Oleh karena itu banyak wanita yang dapat menyelesaikan tugasnya lebih tepat waktu apabila dibandingkan dari pada laki-laki”. (*Sumber Wawancara dengan Kasi Pendidikan Menengah*).

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya wanita mempunyai kemampuan administrasi yang sama dengan pria, namun kondisi-kondisi tertentu yang membedakannya dengan pria dalam melaksanakan perannya misalnya dalam masalah ketelitian, kedisiplinan, dan kerapian. Oleh karena itu kemampuan administrasi wanita tidak bisa diabaikan begitu saja.

Penyelesaian tugas sesuai dengan kemampuan adminitrasi akan mendapatkan hasil yang lebih baik. Begitu juga pengaruh yang ditimbulkan dari pengalaman kerja terhadap kinerja seseorang. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh wanita akan menghasilkan dampak yang baik terhadap penyelesaian tugas yang telah dikerjakannya.

Untuk melihat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja wanita, sebagaimana tabel berikut ini :

**Tabel 5.2.9. Jawaban Nara sumber terhadap pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja wanita**

No	Jawaban Nara sumber	Jumlah	Persentase
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	7 Orang	50 %
2	Membantu menyelesaikan tugas	3 Orang	21 %
3	Mengurangi kesalahan	4 Orang	29 %
	<b>Jumlah</b>	<b>14 Orang</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2011*

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja wanita pada umumnya yaitu dapat mengurangi kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dikerjakan. Karena sudah dapat mengambil pelajaran pada pekerjaan yang sudah dikerjakan sebelumnya. Dan pengaruh pengalaman kerja yang lain yaitu dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik maksudnya dengan pengalaman kerja yang dimiliki akan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik karena sudah memiliki masukan dari yang terdahulu.

Pengaruh kerja yang seterusnya yaitu dapat menyelesaikan tugas maksudnya pengaruh pengalaman kerja juga dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada. Dengan adanya pengalaman kerja setiap wanita tidak menunggu instruksi lagi untuk melaksanakan pekerjaannya dan dapat langsung mengerjakan pekerjaan yang ada. Oleh karena itu menjadi salah satu pengaruh dari pengalaman kerja.

Sebagai wanita yang berkecimpung didunia pemerintahan, wanita harus bisa menampung aspirasi dari kaum wanita yang lain. Wanita dituntut untuk bisa memperjuangkan semua yang menyangkut kehidupan wanita. Apalagi dalam pelaksanaan otonomi daerah yang menghendaki pemerataan yang adil bagi masyarakat luas, dimana adanya jaminan terhadap hak yang sama antara pria dan wanita dalam menyampaikan aspirasinya.

Untuk melihat bagaimana harapan wanita terhadap kebijakan pemerintah dalam memperjuangkan kepentingan wanita, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.2.10. Harapan Nara sumber terhadap kebijakan pemerintah dalam memperjuangkan kepentingan wanita pada jabatannya**

No	Harapan wanita
1	Peraturan pemerintah yang lebih memperhatikan kepentingan wanita dalam menyelesaikan tugasnya
2	Meningkatkan kedudukan wanita pada jabatannya
3	Menyediakan fasilitas dan kebijakan yang dapat mengurangi beban kerja wanita

*Sumber : Olahan Data Penelitian, 2011*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa wanita mempunyai harapan kepada pemerintah bagi kelangsungan posisi mereka dalam dunia pemerintahan. Tanpa adanya dukungan dari pemerintah maka posisi wanita tidak akan pernah lebih baik dari sebelumnya. Harapan wanita terhadap kebijakan pemerintah yaitu mereka mempunyai harapan besar perubahan terjadi dengan pelaksanaan otonomi daerah dimana peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah dapat disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat daerah itu sendiri, terutama kebutuhan wanita yang dapat memperhatikan kepentingan wanita dalam pelaksanaan tuganya.

Harapan wanita terhadap kebijakan pemerintah yaitu dapat meningkatkan kedudukan wanita pada jabatannya sehingga wanita tidak disepelekan oleh orang lain, wanita mempunyai hak yang sama dengan pria dalam pelaksanaan pembangunan. Dan harapan wanita terhadap kebijakan pemerintah yaitu menyediakan fasilitas dan kebijakan yang dapat mengurangi beban kerja wanita. Selama ini wanita dihadapkan dengan beban kerja yang banyak sehingga habisnya waktu yang wanita kerahkan pada urusan kantor.

Peraturan dan kebijakan dibentuk untuk mengatur tingkah laku manusia, padadasarnya peraturan dan kebijakan dibentuk berpatokan pada budaya yang berlaku dalam masyarakat. Pada dasarnya peranan wanita dalam pemerintahan sama dengan peranan kaum pria, yang ditandai dengan beban tugas yang sama yang mereka pikul. Selama wanita mengerti akan tugas dan tanggung jawab mereka dalam jabatan yang mereka emban, dan selama mereka masih mengikuti peraturan dan kebijakan yang berlaku, maka mereka tidak akan menemukan kendala dalam karir mereka.

### **5.3. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Rendahnya Peranan Wanita dalam Jabatan Publik**

Terkait dengan masalah Peran Wanita dalam Jabatan Publik. Dapat diketahui bahwa konsep peran merupakan unsur dalam analisa mengenai pengetahuan dan prilaku wanita dalam jabatan publik. Pada dasarnya peran dilukiskan sebagai posisi yang diharapkan dari seseorang ketika ia berinteraksi dengan orang lain. Dimana peran meliputi hak dan kewajiban. Harapan wanita yang bekerja, akan termanifestasi dalam perilaku wanita sebagai pendamping suami, sebagai pengatur rumah tangga, sebagai penerus keturunan, sebagai pencari nafkah tambahan dan sebagai warga masyarakat.

Dikeluarkannya Undang-undang nomor 32 tahun 2004 yang direvisi menjadi undang-undang nomor 12 tahun 2008 tentang Otonomi daerah, disebabkan adanya tuntutan reformasi yang menghendaki adanya perubahan

dalam sistem pemerintah. Reformasi menuntut adanya peran pemerintah daerah yang lebih dominan terhadap daerahnya masing-masing.

### **5.3.1. Faktor Nilai Sosial**

Peran wanita sebagai ibu rumah tangga sekaligus didudukkan sebagai pencari nafkah tambahan merupakan suatu perwujudan dari nilai-nilai modern sehingga menempatkan wanita mempunyai peran yang bisa meningkatkan kedudukannya dengan pria. Hal yang melatar belakangi dan mempengaruhi bentuk-bentuk peran wanita pada saat sekarang sangat kompleks, yang mana wanita tidak hanya ideal apabila hanya beres mengurus rumah tangga saja, melainkan harus pula mampu berperan dalam masyarakat.

Ketika wanita melakukan perannya sebagai pejabat publik dikarenakan kebutuhan finansial, maka hal itu mengembalikan sifat domestik dari peran wanita itu sendiri, yang mana wanita pada dasarnya berada pada sektor domestik saja. Wanita tidak terlepas dari perannya yang hanya bisa bekerja dirumah tangga maka hal ini akan mengembalikan sifat dari kodrati wanita itu sendiri.

### **5.3.2. Faktor Pendidikan**

Keikutsertaan wanita sebagai pejabat publik dalam setiap pembangunan diberbagai bidang memang sangat diperlukan terutama meningkatkan status dan kedudukan wanita dalam masyarakat. Adapun keikutsertaan pejabat wanita di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir diwujudkan melalui kegiatan dalam menjalankan tugas dan wewenang sebagai pejabat publik, menetapkan



rancangan dan program anggaran khususnya menyangkut pemberdayaan perempuan, serta melakukan pengawasan dan pengontrolan agar program tersebut dapat dijalankan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan.

Untuk melakukan kegiatan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya diperlukan pendidikan yang matang, tanpa adanya pendidikan semua tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Begitu juga pejabat wanita di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, yang memiliki pendidikan SLTA/ sederajat maka tidak akan mungkin memegang jabatan struktural dengan beban tugas yang lebih kompleks.

### **5.3.3. Faktor Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja juga menentukan kesuksesan seseorang dalam karir, yang dipengaruhi oleh bentuk dan jenis pekerjaan yang spesifik, sehingga mendorong seseorang mencapai penyelesaian tugas yang sempurna dan lebih baik dibandingkan orang lain yang tidak mempunyai pengalaman. Perbedaan antara pria dan wanita merupakan hal mendasar yang membedakan keinginan mereka untuk berkompetisi.

Rendahnya peranan wanita dalam jabatan publik dilihat dari faktor pengalaman kerja, yang mana Pegawai Negeri Sipil wanita yang bekerja pada kantor Dinas pendidikan Kabupaten Rokan Hilir masih kurang mempunyai pengalaman terhadap tugasnya yang dapat dilihat dari masa kerja mereka yang relatif masih baru menjadi pejabat wanita.

#### **5.3.4. Faktor Mentalitas Wanita**

Faktor mentalitas juga menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya peranan wanita dalam jabatan publik. Dengan rendahnya pendidikan yang dimiliki oleh pegawai wanita disertai juga dengan pengalaman kerja yang masih kurang maka wanita dianggap belum mampu untuk mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih kompleks. Oleh karena itu, untuk menduduki jabatan struktural maka wanita harus mempunyai pendidikan yang tinggi dan pengalaman terhadap tugas yang diemban.

#### **5.3.5. Faktor Pemahaman Wanita terhadap Peran**

Dari faktor ini wanita yang bekerja sebagai pejabat publik hanya sebatas tahu, mengerti untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka terhadap jabatan yang mereka emban yaitu menyelesaikan tugas-tugas kantor dan pekerjaan rumah tangga dengan baik dan tepat waktu. Ruang lingkup mereka hanya memainkan peran agar tidak berbenturan satu dengan yang lainnya, sehingga mereka belum memikirkan upaya untuk meningkatkan derajat kaumnya.

Kaum wanita diharapkan dapat meningkatkan derajat kaum wanita itu sendiri, sehingga wanita dianggap tidak hanya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga saja tetapi wanita juga bisa tampil dimasyarakat luas. Maka pemahaman wanita harus diubah sehingga bisa untuk memikirkan nasib kaum mereka, dan tidak hanya memikirkan pekerjaan selesai tanpa berbenturan saja, sehingga wanita juga menjadi abdi negara yang bisa menyelenggarakan *good government*.

Sedangkan dari hasil wawancara kepada pimpinan bahwa rendahnya peranan wanita dalam jabatan struktural pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir dikarenakan :

1. Karena wanita belum memiliki pangkat 1 tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan.
2. Belum memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang diperlukan. Dikarenakan PNS wanita mayoritas didominasi dengan pendidikan SLTA.
3. Belum memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan. Maksudnya kaum wanita belum memiliki keahlian (skill), pengalaman maupun wawasan yang luas terhadap jabatan.

Perlu diketahui bahwa dengan tingkat usia/umur yang matang, tingkat pendidikan yang tinggi, menempati jabatan operasional dalam jenjang jabatan struktural dan memiliki kepangkatan yang bagus, serta bekerja dan beraktivitas sebagai pejabat publik dalam waktu yang relatif lama, tentunya secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kemampuan pejabat wanita dalam memahami dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai dengan perannya sebagai pejabat publik.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

Berdasarkan analisis data penelitian, maka dalam bab ini penulis menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut. Kemudian penulis juga memberikan saran yang ada hubungannya dengan peranan wanita dalam jabatan publik pada kantor Dinas Pendidikan kabupaten Rokan Hilir.

#### **6.1. Kesimpulan**

- a. Faktor yang mempengaruhi kedudukan wanita dalam peranannya sebagai pejabat publik, yaitu : Nilai-nilai sosial, pendidikan, komunikasi, dan pengalaman kerja.
- b. Peranan wanita dalam jabatan struktural pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir yaitu tergolong masih rendah.
- c. Faktor yang menyebabkan rendahnya peranan wanita yaitu dari faktor nilai sosial, pendidikan, pengalaman kerja, mentalitas wanita, dan pemahaman wanita terhadap peran yang diemban.
- d. Kemampuan wanitalah yang menentukan secara langsung derajat kebebasannya dalam memilih sesuatu hal yang wanita inginkan termasuk dalam jabatan, sehingga mereka dapat memainkan pera-peran yang mereka miliki terutama dalam memperjuangkan kaumnya.

## 6.2. Saran

Adapun saran yang penulis berikan dalam rangka untuk menempatkan wanita pada posisi yang strategis, yaitu :

- a. Ketika wanita bekerja disektor publik dikarenakan kebutuhan finansial maka hal itu mengembalikan sifat domestik dari peran wanita itu sendiri. Maka wanita akan tetap dihargai sebagai pencari nafkah tambahan.
- b. Wanita yang bekerja sebagai pejabat publik untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural harus mengikuti kualifikasi yang ditentukan. Maka bagi wanita untuk dapat diangkat dan menduduki jabatan struktural harus mengikuti persyaratan yang ditentukan.
- c. Pendidikan menjadi penunjang paling utama dalam diri seseorang. Begitu juga dalam organisasi, untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural pendidikan menjadi salah satu syarat. Maka kaum wanita harus mempunyai pendidikan untuk menduduki jabatan struktural.
- d. Untuk menjalankan tugas dan menghasilkan kinerja yang baik diharapkan wanita juga mempunyai pengalaman terhadap jabatan. Hal itu dimiliki dari masa kerja yang relatif lama.
- e. Sektor publik sebagai wadah dalam partisipasi wanita hendaknya lebih terbuka untuk para wanita sehingga peran aktif wanita dapat lebih tersalurkan dan komunikasi terhadap wanita akan berjalan dengan lancar. Dan diharapkan kepada wanita untuk bisa membuktikan dirinya bahwa wanita bisa menjadi mitra untuk bekerja sama dengan kaum pria demi mencapai tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Budiman. 1995. *Pembagian Kerja Secara Seksual*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Eko, Bambang S. 2005. *Wanita, Martabat, dan Pembangunan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Endah, Nurdiana. 2002. *Rencana Aksi Nasional Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan*. RAN PKTP : Kemitraan Negara dan Masyarakat.
- Etty, Yuniarti. 2005. *Konsep dan Teori Gender, Makalah dipersentasikan pada Seminar Wanita*. Padang : Desember 2005.
- Garry, Dessler. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Benyamin*. Jakarta : Prehalindo.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mansur, Fakihi. 1999. *Gender dan Perubahan Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Moeliono. 1990. *Sosiologi Wanita*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Nurmansyah. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Pekanbaru : Unilak Pers.
- Siagian, Sondang. 2005. *Administrasi Pembangunan Konsep, Dimensi, dan Strateginya*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian survey*. Jakarta : LP3ES.
- Situmorang. 1980. *Kiprah Wanita dalam Dunia Politik*. Jakarta : Suara Pembaharuan.
- Soedjito, Sosrodihardjo. 1986. *Transformasi Sosial Menuju masyarakat Industri*. Yogyakarta : Tiara Wacana.
- Soekanto, Soejono. 2005. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : UI press.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Soleman, Taneko B. 1994. *Sistem Sosial Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta : CV Fajar Agung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Tasriani. 2009. *Hak-Hak Perempuan dalam Konteks Islam dan Perkembangannya di Indonesia*. Pekanbaru : Mei 2009.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 1998. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi I*. Jakarta : Balai Pustaka dan Depdikbud.
- Thoha, Miftah. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.
- 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta : Prenada Media.
- Veithzal, Rivai. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Zulfina, Adriani. 2009. *Konsep Teori Gender dan Konsep Teori Keadilan dan Keadilan Gender*. Merangin : Pusat Penelitian Gender.

### **Peraturan Perundang-undangan**

- Undang-undang nomor 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPERNAS) tahun 2000-2004.
- Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang nomor 32 tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.
- Peraturan Pemerintah RI nomor 13 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural.
- Instruksi Presiden nomor 9 tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.